

**Garantia de drets o corporativisme institucional?
La resposta de l'Ajuntament de Barcelona
al racisme que genera el propi ajuntament**

Treball Final de Màster
Màster Oficial en Polítiques Socials i Acció Comunitària
Curs 2022-2023

Alba Cuevas Barba
Tutora: Mariona Lladonosa Latorre

Índex

1. Resum	pg.3
2. Introducció	pg.4
3. Estat de la qüestió	pg.6
3.1 Manifestacions del racisme en el context actual de l'Estat espanyol i Catalunya	pg.6
3.2 Descripció d'iniciatives contra el racisme per part de l'Ajuntament de Barcelona	pg.11
3.3 Descripció d'iniciatives contra el racisme per part d'entitats	pg.12
4. Marc teòric	pg.14
4.1 Marc conceptual	pg.14
4.2 Marc Normatiu	pg.19
5. Metodologia	pg.26
5.1 Descripció de la temàtica i objecte d'estudi	pg.26
5.2 Preguntes d'investigació i objectius	pg.26
5.3 Paradigma i metodologia de la investigació	pg.27
5.4 Tècniques de recollida de la informació	pg.28
5.5 Tècniques d'anàlisi de la informació	pg.30
5.6 Limitacions metodològiques	pg.31
6. Resultats i discussió	pg.33
7. Conclusions	pg.47
8. Bibliografia	pg.52
9. Annexes	pg.59

1. Resum

El racisme està present a la nostra societat, és part d'ella en tant que és quelcom estructural i sistèmic. A més no és immaterial, sinó que afecta moltes persones que el pateixen en totes les esferes de la seva vida.

Les institucions públiques no escapen d'aquesta lògica, i en ocasions són generadores de racisme. Quan això succeeix, tenen el mandat i l'obligació (i així ho recull un ampli cos normatiu d'àmbit internacional, estatal, nacional, autonòmic i municipal) de promoure mesures per identificar i combatre el racisme, així com d'oferir suport i acompanyament a les persones afectades.

Aquesta investigació pretén conèixer i analitzar els mecanismes i les eines de les quals es dota l'Ajuntament de Barcelona per a donar resposta a les situacions de racisme institucional provocades pel mateix consistori. Parteix de la idea que les mateixes institucions públiques han de poder intervenir, des de la garantia del dret, en aquelles situacions de racisme que elles mateixes generen. Així mateix, intenta determinar si en l'actuació municipal davant de situacions de racisme perpetrades per l'ajuntament hi preval la garantia del dret vulnerat o el corporativisme institucional.

La recerca, de caràcter qualitatiu, compta amb la perspectiva de diversos agents vinculats en el tema d'estudi com l'Ajuntament de Barcelona, la Sindicatura de Greuges de la ciutat, associacions antiracistes i el testimoni d'algunes persones afectades per racisme que han volgut compartir la seva vivència.

Paraules clau: racisme, racisme institucional, racialització, drets humans i polítiques públiques

Racism is present in our society; it is part of it as it is something structural and systemic. Moreover, it is not something immaterial, thus it affects many people who suffer from it in all spheres of their lives.

Public institutions do not escape this logic, and sometimes they are generators of racism. When this happens, they have the mandate and the obligation (and this is established in numerous international, state, national, regional and municipal regulations) to promote measures to identify and combat racism, as well as to offer support and accompaniment to the affected people.

This research pretends to identify and analyze the mechanisms and tools with which the Barcelona City Council is equipped to respond to situations of institutional racism caused by the Council itself. It is based on the idea that public institutions must be able to intervene in those situations of racism that they themselves generate, with full legal guarantees. Likewise, it pretends to determine whether the guarantee of the violated right or the institutional corporatism prevails in the municipal action against situations of racism perpetrated by the city council.

The research, of a qualitative nature, has the perspective of various agents linked to the matter of study such as Barcelona City Council, the city's Complaints Board, anti-racist associations and the testimony of some people affected by racism who wanted to share their experience.

Keywords: racism, institutional racism, racialization, human rights and public policies

2. Introducció

Aquesta investigació concentra el seu interès a conèixer i analitzar els mecanismes i les eines de les quals es dota l'Ajuntament de Barcelona per a donar resposta a les situacions de racisme institucional provocades pel mateix consistori. Així mateix, intenta determinar si en l'actuació municipal davant de situacions de racisme perpetrades per l'ajuntament, hi preval la garantia del dret vulnerat o el corporativisme institucional.

Per a desenvolupar la investigació ens hem centrat, en primer lloc, en el paper que juga l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona. Espai institucional que funciona des de l'any 1998, com a servei municipal i que té com a finalitat atendre les vulneracions de drets humans relacionades amb els àmbits de la discriminació. En segon lloc, i en termes de bases d'actuació, també concentrem la nostra atenció en el recent Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme aprovat per l'Ajuntament l'any 2021. El protocol proposa un abordatge col·laboratiu sobre les situacions de racisme per part dels diferents agents implicats. Actualment, són signatàries del protocol 4 entitats de la ciutat: la Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya, Fundació Bayt al Thaqafa, Fundació Secretariado Gitano i SOS Racisme Catalunya. A les tres darreres les hem entrevistat en el marc d'aquest treball.

El treball està estructurat de la següent manera: després de la introducció hi ha dos apartats que pretenen situar l'objecte d'estudi, l'estat de la qüestió i el marc teòric. A l'estat de la qüestió es fa una aproximació de com es manifesta el racisme a l'Estat espanyol i a Catalunya i es descriuen diferents iniciatives de lluita contra el racisme per part de l'Ajuntament de Barcelona i d'associacions en el marc de la capital catalana, que és l'espai on s'inscriu aquesta investigació. El marc teòric, per la seva banda, s'ha concebut com una caixa d'eines conceptuals i normatives per emmarcar el treball que ens ocupa. Fent referència a les concepcions i definicions de conceptes clau per part de diferents autores i autors; així com a la normativa internacional, europea, espanyola, catalana i barcelonina relacionada. A continuació la metodologia recull i explica els elements i instruments metodològics utilitzats i la justificació de la seva tria. A l'apartat de resultats i discussió, a partir de sis eixos temàtics, se situen mancances i línies de treball que podrien ser interessants en aquest àmbit tenint en compte el marc teòric i l'estat de la qüestió que hem utilitzat per emmarcar la investigació. El treball acaba amb les reflexions i qüestions conclusives de la recerca.

Amb aquesta recerca hem volgut recollir també diferents perspectives al voltant de l'objecte d'estudi. Per això la mirada ha estat dirigida tant cap a les polítiques públiques i la normativa, com cap a recollir la perspectiva de les persones a qui interpel·la, sigui perquè s'han vist afectades per situacions de racisme institucional, o bé perquè són activistes antiracistes o ambdues qüestions a la vegada. Hem cregut que era important recollir aquesta doble mirada, ja que estem analitzant una actuació institucional i, per tant, el marc normatiu, social i polític que l'envolta és rellevant. No obstant això, les persones afectades per les situacions de racisme institucional són part central del treball i la seva veu, el seu relat i la seva posició vers la qüestió han estat imprescindibles d'incloure.

En termes de posicionament investigador, en primer lloc, considerem que una recerca que avaluï l'eficàcia de l'OND i, en concret, el "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme" pot ser rellevant en primera instància perquè avui dia són pocs, en el context català, els mecanismes que s'impulsen des de les administracions públiques per fer front al racisme. L'OND com a servei municipal és una iniciativa pionera en l'atenció i acompanyament a persones que han patit vulneracions i opressions creuades per diferents eixos de discriminació, entre altres, pel racisme. Per tant, part de l'interès rau en el fet que l'OND és un instrument poc comú als ajuntaments d'arreu de Catalunya, i també ho és la

creació d'un espai de treball mixt entre administració i entitats tal com passa amb el Protocol. D'altra banda, creiem que també és rellevant fer una investigació d'aquest tipus en un moment concret en què s'estan elaborant nous marcs normatius: la recent llei catalana (19/2020) i també l'espanyola (15/22) per la No-discriminació i la igualtat de tracte, així com l'avantprojecte de llei catalana contra el racisme en totes les seves formes i expressions. Tots tres són documents que mostren una certa i creixent voluntat institucional d'avançar en la normativització i les polítiques públiques per la no-discriminació i la igualtat de tracte.

Com dèiem, en el context català i espanyol són poques les iniciatives, tant públiques com privades, de lluita contra el racisme i d'atenció i acompanyament a les persones que el pateixen. Per això un treball centrat a analitzar l'eficàcia d'un mecanisme públic com és l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona, pot tenir cert interès, si tenim en compte que no sempre s'avaluen les polítiques comptant amb l'opinió de la ciutadania (tant de les entitats antiracistes que també impulsen projectes d'atenció i de reparació per a les persones víctimitzades, com també de les persones que pateixen el racisme en la seva pròpia pell). Aquest treball té aquestes dues mirades, i pensem que això també li dona valor afegit. Com hem dit, la investigació es centra en la resposta institucional al racisme perpetrat per la pròpia institució, l'ajuntament de Barcelona, i des d'aquesta perspectiva, intenta copsar la veu de les persones afectades i de les entitats expertes. Aquesta perspectiva aporta valor a la recerca perquè són poques les aportacions que fins ara s'han dut a terme.

Pensem que també és rellevant parlar de l'aportació que una investigació centrada en l'anàlisi de l'eficiència de la resposta d'un servei de l'ajuntament a les situacions generades pel propi ajuntament pot resultar un element innovador tant pel que fa a la pràctica com a la reflexió acadèmica. Com ja hem comentat, són poques les iniciatives tant públiques com privades que busquin donar resposta al racisme institucional i oferir suport a les seves víctimes. Per això l'anàlisi de l'OND, juntament amb la reflexió teòrica que proposem en aquest treball, pot ser útil tant per a revisar el servei en concret com per valorar noves actuacions i polítiques públiques que busquin un abordatge institucional del racisme que la pròpia institució genera. I, a la vegada, també pot ser interessant escriure sobre la qüestió, ja que les referències acadèmiques són minses.

En darrer lloc, hi ha un aspecte clau que motiva la investigació i es relaciona amb la meva vinculació professional i personal en la lluita contra el racisme. Del 2009 al 2020 vaig ser directora de SOS Racisme Catalunya, una entitat que per mi (i per gran part de la meva generació) era un referent de lluita i compromís polític. En aquell moment de racisme i d'antiracisme en sabia ben poc, però la intensitat del dia a dia, les persones que formen part de l'associació i, sobretot, aquelles que confiaven en el Servei d'Atenció i Denúncia per denunciar les situacions de racisme que havien patit van ser una gran escola. Han estat 10 anys que m'han marcat tant laboralment com personalment, i després de tot el que he tingut la sort d'aprendre, tenia la necessitat de desenvolupar-ho acadèmicament. El treball final de màster ha estat una oportunitat per a fer-ho. A més, avui, professionalment segueixo vinculada amb la temàtica, ja no amb la intensitat d'una associació antiracista, però sí amb la possibilitat de seguir treballant per avançar en la lluita contra el racisme. Però, com deia, també hi ha una part personal que m'hi lliga, que és ser mare de dues personetes que malauradament viuen i viuran les conseqüències del racisme.

3. Estat de la qüestió

3.1 Manifestacions del racisme en el context actual de l'Estat espanyol i Catalunya

Racisme i infradenúncia:

Per la investigació que plantegem resulta necessari fer una aproximació a com es manifesta el racisme actualment en el context de l'Estat espanyol i Catalunya. I, indiscutiblement, la primera qüestió que cal posar sobre la taula és la qüestió de la infradenúncia. A l'enquesta sobre les minories i la discriminació que du a terme l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA), en el marc de la Unió Europea, es constata que no només hi ha un petit percentatge de població que denuncia incidents de discriminació (12 %) sinó que a més aquest percentatge de denúncies disminueix en relació amb l'enquesta publicada el 2009 (18%) (FRA, 2009 i 2017).

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

En el context de Catalunya i de l'Estat espanyol, un fet que afecta aquesta poca detecció i, per tant, a la infradenúncia, és la manca o l'existència molt incipient d'un marc normatiu i de mecanismes públics d'identificació, reconeixement i sanció del racisme, així com d'atenció i acompanyament a les persones afectades. Això també suposa que no hi hagi un registre oficial sobre com es manifesta el racisme.

Això no obstant, i en la línia del que dèiem més amunt sobre els incipients marcs normatius i organismes institucionals que s'han impulsat darrerament, en l'àmbit estatal cal fer referència al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. I, de manera específica, cal parar atenció a l'informe "*Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas*" (Ministerio de Igualdad, 2020). Es tracta d'un estudi mixt i longitudinal, que també dona continuïtat a estudis d'anys anteriors (2010, 2011 i 2013). En relació amb la infradenúncia, també queda recollida en aquest treball, i es planteja com un repte al qual cal fer front. S'apunta que només el 18,2% del total de persones que han experimentat una situació discriminatòria el darrer any han presentat alguna queixa, reclamació o denúncia. L'informe fa referència a aquesta mateixa dada l'any 2013, on el percentatge era del 10,2%.

Racisme de les administracions catalanes i espanyoles

Abans de desenvolupar aquest apartat, de nou és pertinent fer referència a la manca de dades oficials sobre situacions de racisme. Una qüestió que, almenys, té a veure amb dos elements: d'una banda, la infradenúncia, que com hem comentat anteriorment, ve motivada per diferents aspectes com la desconfiança i/o l'acceptació d'aquestes situacions. D'altra banda, per la manca de voluntat, compromís i recursos per tirar endavant polítiques públiques que facilitin la denúncia del racisme així com també l'atenció a les persones afectades.

El fet que no existeix un registre oficial i sistematitzat de les situacions de racisme, o que aquest sigui molt incipient, ens porta a la necessitat de fer referència a diferents iniciatives que de forma parcial recullen i analitzen aquells casos de racisme que identifiquen, i així poder fer una petita aproximació de com es manifesta el racisme. És cert, també, que tot i que el nostre interès es concreta en la ciutat de Barcelona, la manca de dades oficials i la dinàmica d'infradenúncia apuntada, fa necessària la referència a informes tant d'escala estatal (amb l'informe del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica), nacional (amb l'informe de SOS Racisme Catalunya), com local (amb l'informe de l'Oficina per la no discriminació i de SOS Racisme Catalunya).

Tornem a l'informe del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica sobre la percepció de discriminació per part dels col·lectius victimitzats. Podem destacar que als àmbits on s'identifiquen més situacions de vulneració són: l'habitatge (31%), l'accés a establiments o espais públics (30%) i en l'àmbit laboral (26%). Amb menor nombre, però també rellevants, trobem l'àmbit educatiu (20%), policial (19%) i sanitari (12%) (Ministerio de Igualdad, 2020). En relació amb aquestes dades, podríem avançar en la hipòtesi que els àmbits propis de l'administració pública suposen una part important del total de situacions identificades. Però també cal tenir en compte que aquesta afirmació té a veure amb un factor rellevant derivat de com definim cadascun dels àmbits, i el paper que donem a les institucions en la seva protecció i garantia. Una qüestió que desenvoluparem més endavant.

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

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

En relació amb les situacions identificades durant el 2022 voldríem fer algunes reflexions i apreciacions que pensem que són interessants en el marc de la investigació que estem plantejant:

Observem que el 44% dels casos atesos són perpetrats de manera directa per part de les administracions públiques. Aquesta és una dada que obtenim si sumem els percentatges de

les tipologies que interpel·len directament a les administracions públiques (agressions i abusos per cossos de seguretat pública, les discriminacions en l'accés i gaudi de drets socials i les discriminacions en l'accés i gaudi de serveis públics). No obstant això, no podem obviar la responsabilitat que igualment tenen les administracions en la resta de situacions, en tant que entenem el racisme com quelcom estructural i sistèmic que s'origina i consolida des de totes les estructures de l'estat. En aquest sentit podríem fer referència a l'omissió o a la no acció de les administracions i institucions públiques per actuar contra el racisme. És important tenir en compte quines són les lleis, normatives i polítiques públiques que es tiren endavant i quines no. I, sobretot, que aquest fet forma part d'una decisió política i institucional. I, per tant, quan no hi ha una resposta al racisme generat per privats i particulars, aquesta manca de resposta suposa que l'Estat, a través de les diferents administracions, no estigui complint una de les seves obligacions que és garantir la igualtat de tracte i la no discriminació. Un altre exemple podria ser com la manca de polítiques socials d'acció contra la pobresa i l'exclusió pot tenir com a conseqüències conflictives de convivència amb elements de racisme entre veïns i veïnes d'un barri. Aquesta no actuació és, de nou, un ommissió de les funcions de l'Estat i, per tant, podríem parlar de nou de racisme institucional.

Centrant-nos en les tipologies que estan relacionades amb l'exercici de drets socials (discriminacions en l'accés als drets socials i serveis públics): es tracta de casos de racisme en l'àmbit de l'educació, la sanitat, l'habitatge, estrangeria, el dret a l'empadronament, processos judicials, la prestació de serveis bàsics, l'accés als serveis públics... entre altres. Són discriminacions que fan referència a l'accés o gaudi del dret i, també, situacions de tracte discriminatori per part dels agents que presenten el servei o gestionen l'accés al dret. Poden ser treballadors i treballadores públiques o empreses privades a les quals s'ha externalitzat la gestió del dret, servei o prestació. Per tant, en aquesta tipologia conviuen els dos tipus de racisme institucional que apunten Aguilar-Idáñez i Buraschi (2019) aquell que s'exerceix mitjançant lleis, normatives i polítiques públiques, i el que ho fa a través de les pràctiques de representants i treballadors i treballadores de l'administració.

Una altra tipologia que també es relaciona directament amb les estructures de l'Estat és la d'agressions i abusos per part de cossos de seguretat pública. SOS Racisme desgrana aquesta tipologia en diferents grups segons: el tipus de discriminació (agressió física o verbal, abús d'autoritat, tracte discriminatori,...), la irregularitat en la praxi professional (detenció il·legal, denúncia falsa, no recollir la denúncia,...), el col·lectiu victimitzat (venda ambulants, infància no acompanyada, treballadores sexuals,...) i el context on es dona la situació (centres d'internament per a persones estrangers, aeroport, frontera,...). En aquest àmbit cal assenyalar també altres qüestions que signifiquen una major impunitat cap a la policia i més vulnerabilitat cap a les persones victimitzades. La presumpció de veracitat de la policia en l'àmbit administratiu i, a efectes pràctics, també en l'àmbit penal (tot i no ser reconeguda) debilita i, fins i tot, impossibilita qualsevol denúncia per racisme contra un agent (Granados, 2022). En aquest sentit, val la pena fer referència al sistema judicial com a part de l'engranatge d'impunitat dels casos de racisme policial.

En relació amb els casos policials pren rellevància la qüestió de les identificacions policials que responen a un biaix discriminatori en funció dels perfils ètnics i racials i l'aparença "d'estranger" que són la porta d'entrada a més i més greus vulneracions i agressions per part dels cossos policials (el 22% dels casos de SOS Racisme el 2022). El perfil racial és un criteri normalitzat en la pràctica policial del control identitari, en què es demana la documentació a persones en base a la seva raça o ètnia i no pel fet d'haver comès alguna falta administrativa, alguna acció delictiva i/o tenir-ne sospites raonables (SOS Racisme Catalunya, 2022).

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

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

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

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

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

Racisme institucional a la ciutat de Barcelona

Per a fer l'aproximació a com es manifesta el racisme a Barcelona, que és l'espai d'anàlisi que ens ocupa en aquest treball, farem referència a alguns documents i memòries municipals. A algunes dades i resolucions del Síndic de Greuges de Barcelona i a les dades d'algunes entitats que atenen a persones afectades per racisme a Barcelona.

L'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona de 2020 diu que el 16% de la població de Barcelona va patir alguna forma de discriminació durant aquell any. D'aquestes el 3,4% afirmen que la motivació de la discriminació va ser el color de pell o l'origen ètnic o nacional (Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona [IERMB], 2021).

D'altra banda, l'informe anual de l'Observatori de les Discriminacions a la ciutat de Barcelona de l'any 2021 diu que el 31% de les situacions ateses per l'Oficina per la No

Discriminació (OND) i per la Taula d'Entitats amb Serveis d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD) són motivades per racisme. Això suposa un augment respecte als casos de l'any anterior (el 2020, 163 casos i al 2021, 195 casos). L'informe ressalta que les situacions de racisme majoritàriament són conflictes i agressions entre particulars (37% del total). La resta de percentatges en relació amb l'agent perpetrador de la discriminació racista són: 19% administració pública (no especifica quin nivell d'administració), 13% cossos policials (no concreta quina policia) i 31% privats i empreses. Tot i que si sumem les situacions que han estat perpetrades per administració pública (entenent que els cossos policials formen part de l'administració) el percentatge augmenta fins al 32% (Ajuntament de Barcelona, 2021b i 2022b).

Segons la memòria anual de l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona, del total de casos de discriminació que reben, el 2022 van obrir 240 expedients. El motiu de discriminació amb un percentatge més alt és el de racisme i xenofòbia 39% l'any 2022 (amb 99 expedients oberts), un 34% el 2021 (84 situacions), 42% al 2020 i 43% al 2019. Dins de l'eix de racisme i xenofòbia els principals drets vulnerats han estat: 43% integritat moral, 19% prestació de serveis, 9% servei públic de qualitat, 8% habitatge i 5% treball. Una dada que ressalten a la memòria és la infradenúncia específica dels casos d'antigitanisme (Ajuntament de Barcelona, 2022 a i 2023).

La Fundació Secretariado Gitano el 2020 va publicar l'informe "*Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona*" (Fundació Secretariado Gitano, 2020), amb la principal motivació d'evidenciar la manca de dades i d'estudis sobre l'antigitanisme en el context barceloní o català. I a la vegada, oferir algunes dades que facilitessin fer una aproximació a com aquest es manifesta. L'informe recull els tipus de discriminacions que pateix el poble gitano, i en relació als àmbits on es manifesten destaca: la discriminació en accés a l'ocupació, a causa de la negativa de les empreses a contractar persones gitanes. En relació amb una educació de qualitat, situa la segregació i concentració d'alumnat gitano en determinats centres com a pràctiques discriminatòries habituals. En relació amb la sanitat, denuncia la falta d'adaptació dels serveis públics sanitaris al fet diferencial gitano i identifica barreres en l'accés. L'informe també assenyala altres àmbits de discriminació com l'accés a l'habitatge, a béns i serveis, a la justícia, així com el tractament discriminatori en els mitjans de comunicació.

La Sindicatura de Greuges de Barcelona ha compartit en el marc del treball dues resolucions sobre casos de racisme institucional per part de l'Ajuntament de Barcelona sobre expedients tancats que fan referència a l'any 2022. La informació no permet fer una anàlisi quantitatiu ni representatiu en relació amb el total d'expedients i resolucions de la Sindicatura. Al capítol d'Anàlisi de Resultats i Discussió revisarem dues resolucions a les quals el Síndic de Greuges fa referència durant l'entrevista realitzada.

SOS Racisme Catalunya ha atès a Barcelona un total de 49 casos l'any 2022 i de 45 casos l'any 2021; a la taula següent aprofundim sobre les diferents tipologies.

Tipologies/any	2021	2022
Agressions i abusos per part de cossos de seguretat pública	15	14
Agressions i discriminacions entre particulars	14	9
Accés i gaudi de drets socials	5	7
Discriminacions en l'accés i gaudi de serveis privats	6	6
Discurs d'odi	4	3
Discriminació laboral	1	2
Accés i gaudi de serveis públics		3
Agressions i abusos per part de cossos de seguretat privada		5
Total	45	49

Font Informe 2021 i 2022. «Invisibles. L'estat del racisme a Catalunya. SOS Racisme Catalunya».

En relació amb els casos en què el racisme ha estat perpetrat per l'Ajuntament de Barcelona el 2021, 14 són casos de racisme per part de la guàrdia urbana i 1 cas per part de la policia portuària. El 2022, 14 fan referència a agressions i abusos per part de guàrdia urbana, 2 a seguretat privada en el transport públic i 1 de tracte discriminatori en un servei municipal.

Finalment, aprofundim una mica en els casos d'agressions o abusos per part de cossos de seguretat pública, ja que dels 28 casos de racisme per part de l'ajuntament, 24 es refereixen a la guàrdia urbana. En relació amb les subtipologies dels casos de guàrdia urbana, 9 són identificacions per perfil ètnic-racial, 9 són denúncies falses, 1 detenció il·legal i 2 tractes discriminatoris. D'altra banda, la majoria dels casos per part de la policia (20 de 24) tenen lloc al carrer, 2 es produeixen en un gimnàs municipal i 1 a una botiga (SOS Racisme Catalunya, 2022a i 2023).

3.2 Descripció d'iniciatives contra el racisme per part de l'Ajuntament de Barcelona

En relació amb les actuacions de l'Ajuntament de Barcelona pel que fa a la no discriminació i la igualtat de tracte i, de manera més específica, a la lluita contra el racisme, diferenciarem tres etapes, que emmarquem a partir de la creació de mecanismes, normatives i programes que han estat rellevants en aquest àmbit per la ciutat: la creació de l'Oficina per la No discriminació, el primer Pla per la Interculturalitat i els agents antirumors, i la darrera etapa en relació amb els últims dos mandats, amb una reformulació dels mecanismes de prevenció i garantia dels drets humans a nivell local.

1992 – 1999: La creació de l'Oficina per la No Discriminació.

El 1992 es crea a Barcelona la figura del Comissionat per a la defensa dels Drets Civils, tres anys més tard, el 1995, es va crear la Regidoria de Drets Civils i al 1998 es posa en funcionament l'Oficina per la No Discriminació (OND), com un servei municipal per atendre les vulneracions de drets humans vinculades als diferents àmbits i eixos de la discriminació. En aquell moment l'OND és una iniciativa municipal pionera a Europa que recull la voluntat i compromís de la ciutat en la defensa dels drets de ciutadania a la ciutat.

1999 – 2015: Primer Pla d'Interculturalitat i agents antirumors.

L'any 1999 l'Ajuntament de Barcelona impulsa, per primera vegada, un Pla Municipal per a la Interculturalitat amb la voluntat de donar un pas més enllà de la gestió del fet migratori i centrar-se en el fet que significa i com s'aconsegueix la convivència en la diversitat. El canvi de perspectiva va ser pioner en aquell moment en l'àmbit estatal i també en gran mesura a nivell europeu, ja que poques ciutats es plantejaven una estratègia pròpia i global de ciutat per a vetllar per la cohesió social aprofitant el potencial que representa la diversitat. L'any 2009 el Pla rep un nou impuls i una actualització rellevant que en aquell moment va suposar una perspectiva innovadora ja que la premissa que plantejava era que *“per assolir l'equilibri entre el respecte i reconeixement de la diversitat i els elements comuns i compartits que garanteixin la cohesió, és imprescindible posar l'atenció en les relacions que s'estableixen entre la ciutadania”* (Ajuntament de Barcelona: 2009: 11). El Pla situa tres principis clau: el principi d'igualtat, el principi de reconeixement de la diversitat i el principi d'interacció positiva. La Xarxa Barcelona Antirumors¹ és un dels projectes estrella del Pla, funciona des

¹ Xarxa Antirumors de l'ajuntament de Barcelona:
<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/ca/estrategia-bcn-antirumors/que-es-leba>

de 2010 i ha estat replicat per molts municipis, i també per part de la Generalitat de Catalunya. La Xarxa Barcelona Antirumors actualment està formada per més de 1.000 membres entre persones, associacions, entitats, equipaments, programes i serveis municipals i l'Ajuntament de Barcelona i treballa de forma col·laborativa a través d'accions de sensibilització per eliminar els rumors, els estereotips i les discriminacions que dificulten la convivència a la ciutat.

Des d'aleshores hi ha hagut diverses ampliacions i actualitzacions del Pla fins la darrera "Pla Barcelona interculturalitat 2021-2030", que evidencia un nou canvi de perspectiva ja que situa com a objectiu central avançar cap a una ciutat més inclusiva i lluitar contra la discriminació (Ajuntament de Barcelona, 2021a).

2015 – 2023: Reformulació de mecanismes de prevenció i garantia dels drets humans.

Els dos mandats de Barcelona en Comú, en l'àmbit que ens ocupa, han suposat, si més no, l'aprovació i implementació de diferents documents normatius que són rellevants, més enllà de la seva efectivitat a la qual farem referència més endavant.

- Programa Pròxims: ocupació de persones en situació d'irregularitat per ajudar a regularitzar-les (des de 2016)
- Mesura de Govern: Pla contra la Islamofòbia (gener 2017)
- Mesura de Govern: Oficina per la No Discriminació (juliol 2017)
- Mesura de Govern: Barcelona Ciutat de Drets (desembre 2017)
- Mesura de Govern: Pla de formació en drets humans i interculturalitat (desembre 2017)
- Procediment Operatiu 15/18 de la Guàrdia urbana sobre normes d'actuació per la detecció, prevenció i gestió operativa dels comportaments discriminatoris.
- Protocol d'Actuacions davant situacions de discriminació per racisme (juny 2021)
- Mesura de Govern: Per una Barcelona Antiracista (abril 2022)
- Pla de diversificació de plantilles de l'ajuntament i contractació externa (juliol 2022)
- Algunes campanyes; "La meva ciutat, el meu vot. Per campanya electoral", "Per una Barcelona antiracista".
- Algunes accions de prevenció, sensibilització, formació i divulgació com: "*La clau pot ser un nom. Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge*". Juliol 2020.", "*Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona*. Desembre 2020, "*Discriminació a la carta: exclusió per motius ètics en els mercats de lloguer d'habitatge a Barcelona*. Novembre 2021", i els informes anuals de l'Observatori de les Discriminacions.

Al capítol de resultats i discussió analitzem tres d'aquests documents institucionals que considerem rellevants: "Mesura de Govern: Oficina per la No Discriminació", el "Protocol d'Actuació davant situacions de racisme" i la "Mesura de Govern: per una Barcelona Antiracista".

3.3 Descripció d'iniciatives contra el racisme per part d'entitats

A continuació es descriuen les iniciatives de tres de les entitats que son signatàries del "Protocol d'Actuació davant situacions de racisme" i que han participat d'aquesta investigació.

Fundació Bayt Al Thaqafa

Bayt Al Thaqafa² és una fundació catalana sense ànim de lucre creada al 1978, la seva missió és treballar per una societat inclusiva on les persones migrants puguin exercir una ciutadania plena. També promou l'intercanvi i el diàleg amb la cultura àrab i les comunitats musulmanes. Les àrees de treball de la fundació són: interculturalitat, jurídica, protecció internacional, educativa, social, laboral i dones. «Igualtat de Tracte i No-discriminació» és un dels projectes de la fundació a Barcelona i té dos vessants principals: el suport i l'acompanyament a persones afectades per una discriminació per motiu d'origen racial o ètnic, de religió (principalment islamofòbia) i víctimes de delictes d'odi. I també la promoció d'accions de visibilització i sensibilització sobre racisme.

Fundació Secretariado Gitano

Fundació Secretariado Gitano (FGS)³ és una entitat sense ànim de lucre que treballa per la promoció i la igualtat de la població gitana a Espanya i a Europa. Inicialment, el 1982 neix com associació Secretariado General Gitano i al 2001 es transforma en Fundació adoptant així un nou marc jurídic. El seu marc d'actuació és tot l'estat espanyol, i tenen seus a diferents municipis. La missió de la Fundació és la promoció i el canvi social per a permetre l'accés de les persones gitanes als drets, serveis, béns i recursos socials en igualtat de condicions que la resta de la ciutadania.

A Catalunya tenen dues seus (a Barcelona i a Sabadell) i desenvolupen diferents programes i actuacions: Programa Promociona en l'àmbit educatiu, Programa d'Ocupació en l'àmbit laboral, Programa per a la inclusió social per la infància i Programa Calí per a la igualtat de les dones gitanes.

SOS Racisme Catalunya

SOS Racisme Catalunya⁴ és una associació creada el 1989 per treballar en la defensa dels drets humans des de l'acció antiracista, de manera independent, democràtica i des de l'acció de base. És una de les entitats pioneres a Catalunya que té com a finalitat principal la lluita contra el racisme. L'associació té tres línies d'actuació fonamentals: l'atenció i la denúncia del racisme a través del Servei d'Atenció i Denúncia, la incidència política i la sensibilització i la formació.

El Servei d'Atenció i Denúncia (SAiD) és un servei gratuït i especialitzat que des de 1992 ofereix atenció a persones que han patit una discriminació o un delictes d'odi racista. L'objectiu del SAiD és restituir els drets vulnerats i acompanyar en la reparació del dany ocasionat. Les vies d'intervenció del Servei són: la representació judicial, la incidència social i política, la intervenció administrativa directa, l'acompanyament en la mediació i l'acompanyament psicosocial.

La identificació de problemàtiques estructurals a partir dels casos concrets és una de les prioritats del Servei i per l'associació en relació amb la incidència política i la transformació social. Les dades anuals del SAiD des de l'any 2009 constitueixen una part rellevant de l'informe anual que realitza l'associació sobre com es manifesta el racisme a Catalunya, al qual s'ha fet i es farà referència al llarg del treball.

² Fundació Bayt Al Thaqafa: <https://www.bayt-al-thaqafa.org/ca>

³ Fundació Secretariado Gitano: <https://www.gitanos.org/cataluna/>

⁴ SOS Racisme Catalunya: <https://sosracisme.org>

4. Marc teòric

Iniciarem aquest capítol explicant breument com l'hem concebut i estructurat, ja que, com es veurà a continuació, el marc teòric que plantegem pren certa formulació assagística. Tot i això, hem entès el marc teòric com una caixa d'eines conceptuals i normatives que ens ajudi a fer el relat de la investigació proposada. Per recollir i abordar els conceptes i normatives que ens resultaven imprescindibles per al desenvolupament del nostre treball, hem optat per dividir el capítol en dues parts: el marc conceptual i el marc normatiu.

Començarem, doncs, situant algunes definicions o perspectives en relació amb el concepte de racisme. No pretenem plantejar una única definició, ja que els matisos i les subjectivitats en relació amb el que s'entén per racisme són àmplies i diverses. Per això, citem a aquells autors i autores que considerem que ens aporten elements rellevants per a l'anàlisi que volem fer en aquest treball sobre racisme institucional i mecanismes de garantia des del municipalisme.

En primer lloc parlarem de la construcció del racisme a Europa, situant el nazisme com un element rellevant en la seva conceptualització, així com parlant del paper que juga el capitalisme en la seva propagació i consolidació, fent referència específica al treball de Pastora Filigrana. Parlarem també d'assimilacionisme i, sobretot, de colonialisme amb autors clàssics com Frantz Fanon i altres més actuals com Aníbal Quijano. Tot seguit ens centrarem en parlar del concepte de raça i de racialització, fent una petita referència al racisme biològic del segle XIX, però aprofundint amb autores referents com Angela Davis, Etienne Balibar i Immanuel Wallerstein o amb Carmichael i Hamilton per parlar de racisme institucional. I referències més actuals com Ibram Xolani Kendi, Fàtima Aatar, Salma Amaizán, Daniel Buraschi i María José Aguilar Idáñez. Aquest apartat més conceptual el tancarem amb una breu reflexió sobre antiracisme i ho farem, de nou, de la mà de Filigrana, Kendi i, també, de Cayetano Fernández.

A la segona part del capítol proposem una breu repassada del marc normatiu i de les polítiques públiques vigents en l'àmbit de l'antiracisme. Començarem recollint els diferents instruments jurídics en matèria de prevenció de vulneracions i garantia de drets humans que són d'obligat compliment en el nostre context. Seguidament, abordarem les polítiques públiques, fent una breu aproximació al que entenem per política pública, per poder fer, a continuació, una anàlisi des del context català i espanyol en clau antiracista.

4.1 Marc conceptual

Entrant ja en matèria, cal una primera valoració en relació amb quin és el punt de partida en el nostre context català i espanyol, on el racisme ha estat explicat, en moltes ocasions, únicament com una discriminació que parteix dels prejudicis i els estereotips. Aquest enfocament obvia l'aspecte històric, estructural i sistèmic que condiciona el racisme avui i ho ha fet també en el passat. Aquesta perspectiva no reconeix el racisme institucional i està present a les polítiques públiques i en el discurs hegemònic.

Com hem dit, si volem fer una aproximació al concepte de racisme en el marc europeu, hem de tenir present la influència del nazisme en aquesta construcció. Una construcció, però, que sobretot es centra en vincular el racisme al pensament i a les accions d'un individu concret, i oblida la dimensió estructural i sistèmica del que va suposar el nazisme a Europa, per exemple, en relació amb el sistema econòmic (Fernández; Jiménez; Motos, 2014). Quan acaba la segona Guerra Mundial, i amb una població molt afectada per les barbaritats del nazisme, a Europa s'elaboren documents, com la Declaració Universal dels Drets Humans, i

institucions, com les Nacions Unides, de gran importància encara a dia d'avui. Però en cap cas, aquestes suposen una revisió del paper de les institucions en relació amb el racisme. En canvi, sí que condicionen la construcció de les societats occidentals com a grans potències en tots els àmbits: econòmic, acadèmic, polític... que entre altres qüestions, consolida l'espai de l'eurocentrisme, la blanquitud o el cristianisme en termes de norma universal liberal. Aquesta realitat genera límits importants a l'hora de fer un anàlisi teòric, conceptual i polític del racisme. Hi ha certa tendència a parlar del racisme com un fet excepcional i puntual de governs i discursos ideològics propis de l'extrema dreta i el feixisme, obviant la connivència del racisme amb la colonització i l'esclavitud. Un exemple recent d'aquest fenomen és la construcció del personatge de Trump, i la seva caricaturització, obviant la dimensió estructural i sistèmica que facilita que hagi estat al poder i hagi dut a terme polítiques obertament racistes.

En aquest sentit, també és interessant situar el racisme com a dispositiu d'opressió del capitalisme, en tant que aquest és el model econòmic, polític i social sorgit a i des d'Occident, i que s'imposa a escala universal, tant pel que fa a les narratives, com també a les polítiques. Pastora Filigrana en el seu llibre "El pueblo Gitano contra el sistema-mundo" (2020) (un assaig anticapitalista sobre la història de persecució i racisme del poble gitano) exposa com la lògica del capitalisme dona un valor concret al treball de cada persona segons el territori i el cos que cadascuna habita. Filigrana apunta com el resultat d'aquesta lògica té com a conseqüència que una part les vides que estan marcades pel gènere, la raça i el territori sobrin al sistema. Altres autors també apunten que el capitalisme no és només un sistema econòmic, sinó que és el sistema propi de la Modernitat. Un sistema que imposa una única manera de ser, de pensar i d'actuar que, creada i consolidada per l'occident blanc, i té per objectiu consolidar i naturalitzar el model de competitivitat, acumulació i jerarquia de les humanitats (Grosfoguel, 2018).

El món, ja en el passat, però també en l'actualitat, s'ordena per jerarquies entre persones basades en patrons racials. La diferència és que mai s'havia donat la superioritat universal d'un sol grup racial sobre la resta, tal com passa actualment a través de la imposició de la raça blanca (Filigrana, 2020). El racisme es configura com a mecanisme d'opressió i no és quelcom extern, ja que la colonialitat i el racisme són inherents i imprescindibles per la creació i manteniment del capitalisme, i tenen una funció cabdal quan operen per endreçar les riqueses a escala mundial.

Hem parlat abans sobre la imposició d'una única manera de ser, de pensar i d'actuar i, aquesta, és una qüestió que té una relació directa amb el concepte d'assimilacionisme. Aquest és entès com a idea que defensa l'existència de grups racials inferiors que poden evolucionar i desenvolupar-se per arribar a uns estàndards concrets, sempre imposats per un altre grup racial a qui es considera superior, mitjançant programes d'enriquiment cultural o conductual (Kendi, 2019). Al llibre «Como ser antirracista» Ibram X. Kendi (2019) recupera algunes de les idees de Du Bois (activista afroamericà pels drets civils) quan el 1903 afirmava que tant el racisme com el baix nivell social eren responsables de la degradació de les persones negres. Per tant, l'assimilació podria ser part de la solució.

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

La referència a Frantz Fanon, pensador neomarxista de Martinica, és imprescindible per a vincular racisme i colonització, ja que entén el racisme com una forma d'opressió estructural i sistèmica que sorgeix del colonialisme i de l'explotació imperialista. El racisme va ser utilitzat pels poders colonials per justificar la subordinació i la deshumanització de les persones colonitzades i racialitzades. Per a ell, la lluita contra el racisme no només suposa una estratègia de resistència, sinó que argumenta que cal plantejar la descolonització com

un procés de recuperació de la dignitat de les persones colonitzades, i com la única manera per a poder construir societats igualitàries i justes (Fanon, 1952).

Fernando Troyano apunta que part de les dificultats per a definir el racisme estan relacionades amb el fet que no existeixi la categoria de raça (més enllà de que aquesta pugui ser rellevant a l'hora d'elaborar discurs decolonial), i també perquè el concepte racisme s'utilitza a la vegada com a ideologia, actitud i conducta (Troyano, 2010).

Això no obstant, en aquest treball volem situar el terme raça i racialització com a conceptes claus per parlar de racisme. Per això partim de la idea de raça no com a mecanisme de classificació, sinó des de la seva càrrega simbòlica en la construcció de la relació de poder. Com recull Fanon a la seva obra, la raça es crea com a patró de classificació social universal de la població mundial durant el procés de colonització i com a instrument de dominació (Fanon, 1952). Tampoc es pot parlar de raça com una evidència genètica, de fet la biologia rebutja l'existència de races. Per això entenem que la raça existeix únicament, socialment, com a resultat de la història política i social.

De fet, en el passat ha existit un racisme biologicista que, tot i que ha estat desacreditat per la comunitat científica, també va ser defensat en diferents moments. N'és un exemple Arthur Gobineau, que al seu assaig sobre la desigualtat de les races (1855) argumentava que la raça blanca ària era superior a les altres, i que la barreja entre races tenia com a resultat la decadència de la civilització. Francis Galton (1853-1897), promotor de la teoria de l'eugenèsia, defensava la millora de la raça humana a partir de la selecció de característiques hereditàries. En l'actualitat, l'evidència científica ens diu que les diferències entre els grups humans no són biològicament significatives i, majoritàriament, s'aboga per la necessitat d'abordar el racisme com un problema social i estructural en el que intervenen diferents i complexos factors. Per tant, descartem la categoria biològica o genètica de raça, però sí que parlarem de la classificació racial de les poblacions del planeta que han servit per a justificar la colonització, l'esclavitud, l'extermini, la violència i l'explotació humana i de recursos.

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

La raça, per tant, no és una categoria abstracta, sinó que estructura la nostra comprensió de la dignitat humana situant els pobles no occidentals per sota del que Frantz Fanon va anomenar "*la línia del que és humà*", atorgant un estatut d'humanitat indiscutible als pobles occidentals.

Amb la voluntat de continuar situant aquelles concepcions del racisme que considerem interessants per la reflexió teòrica que acompanyi aquesta investigació, no pot faltar la referència a Angela Davis a una de les seves obres cabdals com és "*Mujeres, raza y clase*". El seu anàlisi ens ajuda a argumentar la necessitat de parlar del racisme com quelcom estructural. Davis diu que el racisme és un sistema d'opressió estructural i sistemàtic basat en la creença de la superioritat o inferioritat de determinades races. Per a Davis, tot i que és una creença que es manifesta a través d'actituds i pràctiques discriminatòries cap a

individus o grups racials específics, el racisme no està limitat a actituds i accions individuals, sinó que forma part i està arrelat a les institucions i a les estructures de poder. Es manifesta mitjançant polítiques i lleis discriminatòries. També és interessant la seva aportació en relació a la interseccionalitat, considera que el racisme s'entrellaça amb altres sistemes d'opressió com el sexisme, el classisme o el capacitisme, com un mecanisme per mantenir les desigualtats socials (Davis, 1983).

També relacionant racisme i classe al llibre *“Raza, Nación y clase”* Balibar i Wallerstein (1988) situen alguns aspectes que ens ajuden a construir aquesta idea de racisme com a estructura. La raça entesa com una categoria socialment construïda que s'utilitza per establir jerarquies i argumentar l'opressió i l'explotació, i que, per tant, assigna privilegis diferents a diferents col·lectius. A més, la raça està condicionada per dues categories clau en la construcció dels estats lliberals: la nació i la classe. Els autors defineixen la nació com una construcció social i política utilitzada per establir identitats col·lectives i fronteres simbòliques; i la classe social com una relació social i econòmica, condicionada pel lloc que ocupa l'individu segons la seva posició dins l'estructura capitalista.

De nou, considerem interessant fer referència a Kendi, un autor més proper al context actual i que és referent de la construcció acadèmica de l'antiracisme sobretot als EUA. Kendi parla de la raça com un constructe social del poder que es realitza a partir d'unes diferències que s'han recopilat i combinat al llarg de la història i que estan present a la nostra societat. Recollim una frase de l'autor que recull l'essència del que entén per raça: *“Somos lo que vemos, cómo nos vemos, independientemente de si lo que vemos existe o no. Somos lo que la gente ve que somos, independientemente de si lo que ven existe o no. Lo que la gente ve en nosotros y en los demás tiene un significado y se manifiesta en ideas, en acciones, en políticas, aunque lo que vean sea una ilusión. La raza es un espejismo, pero qué hacemos bien en ver, sin olvidar al mismo tiempo que se trata de un espejismo, que es la potente luz del poder racista lo que produce ese espejismo”* (Kendi, 2019: 49-50). Explica bé com la raça no és una categoria científica en sí mateixa, sinó que han estat les polítiques, les idees, la història i la cultura les que l'han convertit en quelcom important. *“La raza crea nuevas formas de poder: el poder de categorizar y juzgar, de elevar y denigrar, de incluir y excluir”* (Kendi, 2019: 51).

Si prenem el concepte de raça tenint en compte la seva relació amb la colonització i l'eurocentrisme, així com entenent que es vincula amb les noves fórmules de dominació i explotació d'occident als països del sud global. Cal tenir present que la raça només s'aplica als pobles no blancs. Els blancs no són vistos ni anomenats racialment, perquè funcionen com una norma humana. Tanmateix, el terme raça ens facilita situar dos conceptes més: racialització i persones racialitzades. Tots dos conceptes són a dia d'avui utilitzats per entitats i col·lectius antiracistes, i, en ocasions, per administracions públiques.

L'adjectiu racialització és avui en dia encara protagonista d'un debat dins els moviments antiracistes pel fet que el terme posa el focus en les poblacions afectades per racisme en comptes de fer-ho en la relació de poder. Però, sí que hi ha consens en que el seu ús ha permès construir la narrativa d'un subjecte polític antiracista (Aatar i Amaizan, 2023). També possibilita apel·lar a qüestions concretes que actualment condicionen la vida de moltes persones a l'estat espanyol. Fa referència a processos complexos que s'han construït històricament: la inferiorització i la deshumanització que han acompanyat la colonització i la construcció i consolidació del racisme. En relació amb la construcció d'un subjecte polític antiracista considerem pertinent fer referència al “Grupo de 1492 por un antirracismo político”⁵ que en relació amb l'ús del concepte racialització, defensa la idea que la noció permet imaginar una comunitat política de totes les persones i grups que resisteixen el racisme a l'Estat espanyol.

⁵ <https://www.elsaltodiario.com/1492> - <https://www.elsaltodiario.com/1492/1492-por-un-antirracismo-politico>

SOS Racisme Catalunya des de fa uns anys també ha optat per utilitzar el concepte racialització, i el defineix de la següent manera: *“procés mitjançant el concepte raça es fa comprensible i construeix relacions materials de poder entre el grup occidental dominant construït com a blanc i les comunitats humanes pertanyents als pobles percebuts com a no blancs. La racialització és la condició de possibilitat d’aquestes relacions de poder, perquè és un procés de subalternació i deshumanització de les comunitats construïdes com a no blanques”*⁶.

Proposem, per tant, utilitzar el concepte racialitzades o racialitzades com a no blanques per referenciar les persones que són subjecte d’aquest procés. Això es fa també amb la finalitat de desplaçar el focus d’atenció sobre els grups racialitzats cap als racialitzadors: la suposada majoria blanca que obté beneficis simbòlics i materials dels processos de jerarquització humana i de la inferiorització i deshumanització d’altres.

Un cop situat i argumentat l’ús dels conceptes de racialització i persones racialitzades, considerem oportú tornar a la qüestió central d’aquest treball: el racisme institucional. La conceptualització d’aquest concepte, però està plena de matisos. Una aportació acadèmica d’interès en aquest sentit és la de Carmichael i Hamilton (1967) al llibre *“Poder negro: la política de liberación en Estados Unidos”*. Hi ha cert consens en el fet que l’obra és la primera vegada en que s’utilitza el concepte de racisme institucional. És rellevant l’aportació que fan en la seva definició, diferenciant aquest del racisme individual. Afirmen que *“el racisme institucional s’origina en les forces consagrades i respectades per la societat, i això suposa una gran dificultat per assenyalar-lo i condemnar-lo. A diferència del racisme individual que es manifesta de forma evident a través d’actes específics”* (Carmichael i Hamilton, 1967: 10).

Amb la necessitat de desenvolupar més la idea de com les institucions activen el racisme, és oportú fer referència a com la institució dota de poder als prejudicis racials perquè aquests acabin condicionant la vida d’alguns col·lectius. La institució confereix poder als prejudicis, convertint-los en estructures de poder que subalternen, deshumanitzen, violentitzen a les persones racialitzades com a no blanques (Wilson Gilmore, 2018). Són moltes les manifestacions o les pràctiques racistes de les institucions, la invisibilització, l’estigmatització, la discriminació, l’exclusió, l’explotació, l’agressió o el desposseïment. Es poden expressar, almenys, en dues formes: d’una banda, sense actors, mitjançant lleis i normatives, polítiques públiques i l’accés o gaudi de drets i recursos. I, d’altra banda, amb actors concrets a través de pràctiques de representants institucionals, discursos polítics i les pràctiques professionals dels i les treballadores dels serveis públics, entre altres (Aguilar-Idáñez i Buraschi, 2019).

Troblem adient en aquest apartat fer referència a la noció i l’acció de l’antigitanisme, com una forma específica de racisme cap al poble gitano, i al seu aspecte estructurant i institucional. En el passat i en el present es continuen donant pràctiques en diversos àmbits que suposen desigualtat per a la població gitana en l’accés, per exemple, als bens bàsics per la vida (Filigrana, 2020). Però, a més, certs espais des d’on es regulen o garanteixen aquests drets, com pot ser l’escola, els serveis socials o el centre de salut, exerceixen racisme i violència institucional quan imposen uns patrons de vides blanques i occidentals que són situades en una jerarquia superior al de les vides gitanes. Un exemple que cita Filigrana és com des de la institució es busca disciplinar les vides gitanes a mode del xantatge que es fa a les dones gitanes quan se’ls hi demana que vagin amb calçat de carrer per poder ser ateses als centres de serveis socials (Filigrana, 2020: 103-104).

⁶ Definició extreta de la Web de SOS Racisme: <https://elracisme.sosracisme.org> amb definicions i conceptes clau. També altres documents i materials pedagògics.

Vinculat a aquesta idea del racisme com estructura, volem fer una darrera referència a un informe publicat per l'ajuntament de Barcelona on Salma Amazian (l'autora) fa referència al caràcter estructural i institucional del racisme: *“el racisme és estructural perquè és un principi organitzador de les relacions socials, de les relacions econòmiques i de les subjectivitats. És institucional perquè té a veure amb el llegat colonial de l'estat modern, els tentacles d'acció són les seves institucions, que s'encarreguen de reproduir aquestes estructures de poder i protegir els interessos del grup dominant”* (Amazian, 2021:15).

No podem acabar aquest primer apartat del capítol sense fer una petita reflexió conceptual sobre l'antiracisme. Parlar de com aquest, durant la darrera dècada, especialment en el moviment antiracista, ha viscut una transformació rellevant que passa, sobretot, per la recuperació d'aquest espai polític per part de les persones racialitzades i migrants, i que a més s'ha pogut situar, almenys en alguns moments, en el debat mediàtic i polític.

Part del moviment antiracista pren com a punt de partida la ruptura radical amb el projecte civilitzador de la modernitat que suposa l'entramat ideològic actual en relació amb la integració que té el seu origen en les lògiques de dominació racial (Fernández, 2023). En el cas concret del poble gitano, Cayetano Fernández denuncia com la despolitització de la causa romaní ha acabat atrapada només en l'àmbit de les reivindicacions socials, sense abordar qüestions com l'autogestió del seu futur o la lluita pels drets col·lectius. Fent referència a l'associació romaní Kale Amenge (2019)⁷ parla de *“la necessitat que l'antiracisme, per ser útil i transformador, incomodi al poder blanc i confronti l'estat. I alerta que l'antiracisme no serà emancipatori si només pretén construir aliances amb els moviments blancs i dialogar amb l'estat”* (Fernández, 2023:25).

Entenent el racisme com a dispositiu opressor del capitalisme, cal també situar la lluita antiracista des d'aquesta perspectiva. El capitalisme es basa en una jerarquització d'identitats en la que el benestar més gran d'unes vides suposa el malestar d'unes altres. Aquesta jerarquització de les vides suposa una dificultat important a l'hora d'establir aliances. Per tant, és més que probable que els grups que experimenten una situació de desavantatge no se sentin interpel·lats a una crida d'unitat feta per grups que no viuen aquesta situació de desavantatge o fins i tot que es beneficien (Filigrana, 2020). Per això, apunta Filigrana, tot i que és necessari confluïr en un horitzó comú, cal que aquest doni cabuda a diferents relats, discursos i estratègies de lluita tenint en compte les diferents posicions i malestars específics. Doncs més enllà que les causes dels diferents i diversos malestars tinguin un mateix origen, la cruel aliança del capitalisme, el patriarcat i el racisme demana d'un front comú. I aquesta resposta ha de ser capaç d'incloure les diferents perspectives, situant, també, a cada persona tenint en compte el lloc que ocupa en la jerarquia de la humanitat. En la mateixa línia, Ibram X. Kendi (2020) planteja la necessitat que les persones s'identifiquin racialment per situar, així, els privilegis i perills racials que estan en els nostres cossos.

4.2 Marc Normatiu

En relació amb la prevenció de vulneracions i garantia de drets humans hi ha diversos instruments jurídics que constitueixen un cos normatiu d'obligat compliment per als diferents nivells d'administracions sobre els que tenen ascendència. A continuació en citarem alguns en l'àmbit internacional i europeu, que han estat ratificats per l'estat espanyol i que, per tant, generen obligacions de compliment per les administracions estatals, nacionals, autonòmiques i municipals.

⁷ Kale Amenge, associació política decolonial que treballa per l'emancipació del poble Roma: <https://www.kaleamenge.org>

En primera instància destaquem la Carta Internacional de Drets Humans, de l'Organització de les Nacions Unides, que està formada, d'una banda, per la "*Declaració Universal de Drets Humans*" (1948), que tot i que no és un tractat internacional, és citada com a referent en diferents lleis fonamentals i constitucions. I, d'altra banda, els dos pactes que desenvolupen la Carta, el "*Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics*" (1966) i el "*Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals*" (1966). Tots dos són normativa vinculant que entra en vigor el 1976, i traslladen en obligacions els drets que recullen. També estableixen diferents organismes per supervisar el compliment per part dels estats.

En l'àmbit de l'organització de les Nacions Unides (ONU) destaquem l'Oficina de l'Alt Comissionat dels Drets Humans, que funciona des de 1993 com a organisme de coordinació dels Comitès de supervisió dels diversos tractats. També el Consell de Drets Humans (2006) que es configura com a òrgan intergovernamental de l'ONU responsable de l'enfortiment de la promoció i la protecció dels drets humans al món. Una de les seves funcions és executar el Mecanisme d'Examen Periòdic Universal, mitjançant aquest s'examina la situació dels drets humans en els 192 estats membres. L'any 2015 l'estat espanyol va suspendre l'examen.

En l'àmbit europeu destaquem el Consell d'Europa (1949) i la Unió Europea (1951). El Consell d'Europa és una organització internacional formada per 47 estats, encarregada d'establir i supervisar els estàndards europeus en drets humans. Es dota de dues eines fonamentals: Conveni Europeu de Protecció dels Drets Humans per la protecció dels drets civils i polítics (CEDH) (1950); i la Carta Social Europea (1961) que recull els drets socioeconòmics. El CEDH disposa d'un sistema de control i supervisió, el Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH), al que es poden adreçar tant els estats com la ciutadania. A més el Consell d'Europa compta amb la figura independent del Comissari de Drets Humans.

D'altra banda, a la Unió Europea que està formada actualment per 28 estats; i, des del 1992, amb el Tractat de Maastricht (Unió Europea, 1992), el respecte als drets humans és una condició d'entrada, i ha d'estar recollit en les constitucions de cadascun dels països. A més la Carta Europea de Drets Fonaments (2000) ho fa en l'àmbit comunitari, i es vincula amb el CEDH. Com a mecanisme de garantia existeix el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) davant el qual es poden interposar recursos un cop esgotades totes les vies internes. El 2007 la UE va crear l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA) amb la finalitat de donar suport i assessorament independent en matèria de drets als estats membres i a les institucions europees.

A l'estat espanyol la Constitució espanyola (1978) en el Títol Primer fa referència a què els drets fonamentals i les llibertats s'interpretaran de conformitat amb la declaració Universal de Drets Humans i tots els tractats i acords internacionals que ha ratificat l'estat. Al Capítol IV recull la possibilitat dels ciutadans i ciutadanes de demanar la tutela dels seus drets als tribunals ordinaris i també mitjançant recurs d'emparament al Tribunal Constitucional. També fa referència al Defensor del Poble com a mecanisme per garantir els drets de la ciutadania en relació amb l'actuació de l'administració de l'estat.

A Catalunya, "*l'Estatut d'Autonomia de Catalunya*" (2006) al Títol I de Drets, deures i principis rectors recull els estàndards de protecció dels drets humans de la Constitució espanyola i els tractats internacionals. L'article 78 es refereix al Síndic de Greuges com l'encarregat de supervisar l'actuació de l'administració autonòmica.

En el context municipal de la ciutat de Barcelona, cal destacar la "*Carta Municipal de Barcelona*" (1998), que recull el règim especial de la ciutat, reconeixent la seva autonomia i atorgant competències municipals en alguns àmbits. També la "*Carta de Ciutadania: Drets i Deures de Barcelona*" (2011) que té per objectiu garantir les condicions socials,

econòmiques, polítiques, culturals, ambientals i d'accessibilitat perquè totes les persones visquin dignament. D'altra banda, la "*Llei municipal i de règim local de Catalunya*" (2003) concreta la possibilitat de crear la figura institucional del Síndic de Greuges, que a Barcelona existeix des de 2003, amb la funció de supervisar i fiscalitzar l'actuació de l'administració municipal.

En relació amb les polítiques públiques, en primer lloc, i com a punt de partida assumim que el concepte política pública no té una definició única, ans al contrari, son molts els matisos i diferents les perspectives d'anàlisi i conceptualització d'aquest. Això no obstant, l'objectiu d'aquest apartat no és obrir aquest nou marc conceptual, sinó situar, a grans trets, que són les polítiques públiques per poder reflexionar sobre les possibles polítiques públiques que s'han desenvolupat o no en el context català i espanyol, tot i que amb algunes referències en el marc europeu.

En el món acadèmic les definicions sobre què són les polítiques públiques, com dèiem, són múltiples i diverses. Però sí que existeix cert consens en el fet que són un conjunt d'elements com la presència d'agents institucionals, la intenció de solucionar un problema, l'adopció de decisions i mesures per executar-les, el propòsit de modificar o orientar comportaments i la producció d'impactes en el sistema social i polític (Pastor Albaladejo, 2014).

També pensem que és interessant fer referenciar a l'enfocament de Joan Subirats (2008) que es basa en la idea que les polítiques públiques haurien de ser democràtiques, inclusives i orientades al benestar social. En relació amb l'equitat i la justícia social, es defensa que aquestes haurien de fer un abordatge de les desigualtats socials i promoure la inclusió de tots els sectors de la societat, sobretot dels col·lectius més vulnerables en relació amb la igualtat de drets i d'oportunitats i l'accés als recursos (Larrue, Subirats i Varone, 2008). Una perspectiva interessant des d'on analitzar en quina mesura les polítiques públiques, en el context que ens ocupa, estan donant resposta o no a les manifestacions de racisme.

Abans, però, de centrar-nos en les possibles polítiques públiques antiracistes, volem situar dues idees més que, creiem, ens faciliten situar-nos en una perspectiva concreta per l'anàlisi que volem fer a continuació. D'una banda, el fort impacte social que poden tenir les polítiques socials per la ciutadania, tant pel que fa a la influència en les seves conductes com en les seves actituds i en la forma d'interpretar la realitat. D'altra banda, perquè és mitjançant les polítiques públiques que els governs pretenen donar resposta a les demandes socials i garantir la cohesió l'exercici dels drets de la ciutadania (Pastor, 2014).

Després de situar breument què entenem per polítiques públiques, iniciem una petita anàlisi en el context català i espanyol (referenciant també Europa i la Unió Europea, per la incidència que tenen en l'ordenament jurídic i administratiu de l'estat espanyol) sobre aquelles polítiques i normatives que estan o podrien estar relacionades amb el disseny de polítiques públiques antiracistes.

En el marc europeu, i potser més concretament de la Unió Europea, la política pública antiracista és encara quelcom excepcional. Sense fer una valoració, almenys no encara, de la seva utilitat i eficiència en relació amb la denúncia i sobretot per a l'erradicació del racisme. De fet, el racisme en tant que estructural i sistèmic, forma part de totes les estructures de l'Estat i, per tant, és, si més no, imaginable plantejar que les polítiques públiques puguin incidir en la seva eliminació. Això no obstant, sí que pensem que és pertinent situar l'existència d'aquest marc normatiu i polític, per la seva influència tant en l'anàlisi com en la manifestació del racisme. Tot i que no tenim la pretensió de situar tota la normativa existent, ja que seria inassolible per a un treball d'aquestes característiques, sí

que volem anomenar aquells documents que considerem rellevants per la seva relació amb les polítiques públiques antiracistes que es desenvolupen o que s'haurien de desenvolupar.

En l'àmbit europeu és important fer referència a la legislació que s'ha elaborat sobre el Delicte d'Odi, ja que situar el racisme com una de les tipologies que motiva aquests tipus de delictes, ha significat si més no, la seva visibilització. També podríem parlar de les conseqüències d'aquesta legislació per a situar el racisme únicament com a conductes i comportaments individuals, obviat el seu caràcter estructural. Per tant, tot i que considerem adient parlar d'alguns d'aquests organismes i de les legislacions, normatives o programes que han impulsat en tant que són rellevants en el context en què s'inscriu aquest treball. Així i tot, no obviem la perspectiva eurocèntrica i en moltes ocasions racistes des de la qual operen.

Un organisme que juga un paper destacable és l'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. En els seus informes periòdics fa referència a les actuacions, realitzades o no, dels estats en relació amb la garantia i protecció de drets fonamentals, i de manera específica, de com desenvolupen i apliquen les normatives existents en el marc europeu. Trobem pertinent citar el darrer informe publicat el juny de 2022 "*Informe Derechos Fundamentales en la UE 2022: el fomento de los derechos sociales clave para la recuperación*". Es tracta d'un document que ens permet a la vegada situar altres normatives o documents marcs que considerem interessant anomenar. L'informe fa al·lusió a la manca de dades fiables i exhaustives sobre com es manifesta el racisme, i com aquest fet dificulta als estats i a la Unió Europea el disseny, l'aplicació i el seguiment de polítiques d'acció contra el racisme.

Sobre l'Informe volem fer esment a tres qüestions que apareixen al *Capítol 4 (Racisme, xenofòbia i formes connexes d'intolerància)* que tenen relació amb el tema que ens ocupa (FRA, 2022).

- D'una banda, el Dictamen 4.1 que esmenta l'obligació dels estats membre de la Unió Europea a transposar i aplicar les disposicions de la Decisió Marc del Consell d'Europa sobre racisme i xenofòbia (Decisió Marc 2008/913/JAI). Un document que, entre altres, inclou la idea que els estats membres han d'adoptar mesures per garantir que una motivació racista ha de ser considerada com agreujant en els tribunals. En aquest sentit, la Comissió Europea ha iniciat procediments d'infracció contra 11 estats membres que no havien incorporat la Decisió Marc.
- D'altra banda, és interessant el que recull l'Informe sobre el racisme institucional en relació amb tres Estats de la UE que discriminaven a menors gitanos en l'accés a l'educació, sobre els quals Comissió Europea ha iniciat procediments d'infracció. El Dictamen 4.2 insta als estats membres a millorar de forma significativa (sobretot pel que té a veure amb les sancions en cas d'incompliment) l'eficàcia de les seves mesures i mecanismes institucionals per aplicar plenament les disposicions de la Directiva sobre igualtat racial que prohibeix, de forma explícita, tota la discriminació per motius d'origen ètnic o racial en l'accés a l'educació, a la feina, l'habitatge, als serveis socials i a l'assistència sanitària (Directiva 2000/43/CE).
- I per acabar, referenciar també el Dictamen 4.3 on s'anima als estats membres a adaptar plans d'acció o estratègies nacionals específiques contra el racisme, la discriminació racial, l'antisemitisme, la xenofòbia i les formes connexes d'intolerància. Els Estats, a més, han de vetllar per l'elaboració, aplicació i supervisió d'aquests plans nacionals contra el racisme. En relació amb aquesta aplicació destacar algunes incitatives recents a l'estat espanyol, tant a escala estatal: l'"*Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. 2011 – 1014*", el "*Plan Nacional para la implementación de la estrategia europea de lucha contra el antisemitismo. 2023-2030*" i el "*Plan de acción de lucha contra los delitos de odio*". Com també autonòmica i local, per exemple el "*Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia en Navarra 2021-2026*" o el cas de Barcelona, en el que aprofundirem més endavant.

Encara en el context europeu pensem que és interessant parlar del document “*Una unió de la igualtat: Pla d’Acció de la UE: Antiracisme per 2020-2015*”, ja que aquest assumeix algunes qüestions a les quals hem fet referència al llarg del treball i que es relacionen amb la conceptualització que fem del racisme (Consell d’Europa, 2020). Entitats com la Federació estatal de SOS Racisme assenyalen com el document recull part de les demandes dels moviments antiracistes; ja que assumeix que el racisme és estructural a les societats europees i que afecta la dignitat humana, a les oportunitats i a la seguretat de milions de persones migrants i racialitzades. També el racisme està arrelat a les institucions socials, financeres i polítiques i, per tant, influeix tots els nivells de poder, també l’elaboració de polítiques (Federación SOS Racismo, 2022).

L’any 2000 la Unió Europea aprova la Directiva 2000/43 CE (Directiva 2000/43/CE), a la que hem fet referència abans, una de les normatives europees més importants en relació amb la lluita contra el racisme. La Directiva conté alguns aspectes que pensem que són interessants en el marc d’aquest treball. Destaquem l’article 13 que estableix l’obligació de cada estat membre a designar un o més organismes responsables de la promoció de la igualtat de tracte entre totes les persones per motiu d’origen racial o ètnic. Citem aquest article perquè l’Estat espanyol al 2003 va transposar aquesta directiva a l’ordenament jurídic espanyol amb la llei 62/2003 de Mesures Fiscals i administratives i de l’ordre social, que amb l’article 33 preveu la creació d’un Consell per la promoció de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones per origen racial o ètnic. El Consell va ser creat el setembre del 2007 per Real Decret, en un primer moment adscrit al Ministeri de Treball i Immigració, però actualment, després de diverses modificacions i mitjançant el Real Decret 200/2012 està adscrit al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.

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

Ens centrem ara en la creació a l’Estat espanyol l’any 2007 del “Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica” en aplicació de la Directiva europea 2000/43/CE per aprofundir sobre la seva activitat. Les actuacions del Consejo giren al voltant de quatre funcions principals: assessorar a les víctimes de discriminació, publicar estudis, investigacions i informes amb autonomia i independència, promoure mesures d’igualtat de tracte i publicar la memòria d’activitats del propi Consell. En relació amb l’assessorament a víctimes, el Consell es dota d’una xarxa d’oficines d’atenció, garantint presència a totes les comunitats autònomes. L’atenció territorial està externalitzada a diferents associacions vinculades a l’àmbit de la discriminació, els drets humans i les migracions. A Catalunya es gestiona pel Moviment per la Pau i està ubicada a la ciutat de Barcelona. L’atenció que s’ofereix en aquestes oficines inclou: l’assessorament jurídic sense representació jurídica, la resolució de conflictes mitjançant la mediació, la redacció d’escrips jurídics quan sigui necessària i l’assessorament i derivació a recursos socials. Recentment el “Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica”, ha posat en funcionament un nou servei, que consisteix en un número de telèfon gratuït, el 021, per atendre víctimes de racisme. Es suma així una nova via d’accés a les Oficines d’atenció a víctimes de discriminació racial, que ja comptàvem amb l’atenció presencial, telemàtica i telefònica, el WhatsApp i el correu electrònic. El servei ha estat externalitzat a la Fundació Secretariado Gitano que prestarà l’atenció a tot el territori estatal.

En el marc de l’Estat espanyol cal fer esment a la “*Llei 15/2022 Integral per la igualtat de tracte i la no discriminació*” que consolida legislativament la igualtat i n’estableix garanties,

presentant-se, així, com un instrument contra tota discriminació que pugui patir qualsevol persona.

A Catalunya la “*Llei 19/2020 d’igualtat de tracte i no discriminació*” va ser aprovada amb la voluntat d’establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d’explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació. La Llei té un caràcter integral, atès que abasta tota mena de discriminació i intolerància, i es projecta en els diferents àmbits de la vida i la convivència, sense perjudici de regulacions sectorials més específiques en què té caràcter supletori. Alguns aspectes rellevants de la Llei 19/2020 en el marc l’àmbit que ens ocupa:

- L’article 3.2 estableix que tots els treballadors i treballadores públiques tenen l’obligació d’actuar davant situacions de discriminació.
- Diferents articles recullen la responsabilitat de *les administracions públiques d’establir polítiques per a garantir la igualtat en diferents àmbits: participació política, cívica i social* (Art. 9), *educació* (Art. 10), *salut* (Art. 11), *serveis socials* (Art. 12), *atenció a infants, joves, gent gran i persones amb discapacitat* (Art. 13), *habitatge* (Art. 14), *establiments i espais oberts al públic* (Art. 15), *mitjans de comunicació social* (Art. 16), *cultura* (Art. 17), *esport* (Art. 18), *llibertat religiosa* (Art. 19), *administració de justícia* (Art. 20), *cossos i forces de seguretat* (Art. 21).
- El títol IV estableix els instruments que han de servir per a protegir i promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació en tots els àmbits de la societat. Es divideix en tres capítols, el primer capítol parla de la creació de l’Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació⁸ per a vetllar pel compliment d’aquesta llei, que està adscrit al departament competent en la matèria i ha de retre comptes davant el Parlament. Integrat, d’una banda, per un comitè d’experts que pot intervenir en procediments d’instrucció i sanció i elaborar informes, generalment facultatius i no vinculants, llevat dels casos en què l’Administració sigui part en el procediment que avaluï. I, d’una altra, per una comissió, de caràcter independent, de seguiment del compliment de la Llei. Actualment, l’organisme està donant resposta a les situacions de racisme, i altres tipus de discriminacions, que fan arribar els ajuntaments catalans.

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

Més enllà de les recents normatives, algunes encara pendents d’aprovació, des de la política municipal fa temps que s’ha centrat la mirada en com donar resposta a les situacions de racisme i també d’altres formes de discriminació. Òbviament Barcelona, per la seva dimensió i condició de capitalitat, n’ha estat referent, i ara entrarem a analitzar amb major profunditat algunes de les seves iniciatives. No obstant això, també hi ha altres municipis que duen a terme destacables en relació amb el racisme. És el cas de l’Oficina municipal de Drets Civils de l’Ajuntament de Sabadell⁹ que des de l’any 2013 atén, assessora, i sanciona en relació amb els casos de discriminació. A la vegada, també informa i sensibilitza sobre els drets i deures reconeguts a la ciutat.

Una altra experiència a recollir és la de l’Ajuntament de Terrassa que fa temps que ha prioritzat la voluntat de donar resposta a les situacions de racisme a través de les polítiques

⁸ http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organisme_fitxa.jsp?codi=21711

⁹ Oficina municipal de Drets Civils de l’Ajuntament de Sabadell: <https://web.sabadell.cat/odc>

públiques. Així ho expressava en la campanya municipal que va inaugurar el març de 2023 *"Terrassa sense racisme"*¹⁰ amb la finalitat de difondre el servei municipal que dona atenció a persones que són discriminades pel seu origen (un servei amb conveni amb SOS Racisme Catalunya). I també de sensibilitzar i conscienciar la ciutadania sobre què és el racisme i les implicacions que té en la societat. A més, la ciutat ha estat premiada recentment (abril 2023) amb el guardó d'or als Premis Capitals Europees de la Inclusió i la Diversitat 2023¹¹. El premi dona valor a les iniciatives i polítiques al voltant de la diversitat, i també a la seva estratègia interseccional i transversal.

¹⁰ Campanya Terrassa sense Racisme: <https://www.terrassa.cat/terrassa-sense-racisme>

¹¹ Notícia sobre el premi: <https://monterrassa.cat/societat/terrassa-premi-capital-europea-inclusio-diversitat-331371/>

5. Metodologia

5.1 Descripció de la temàtica i objecte d'estudi

El racisme és un fenomen estructural que ha caracteritzat les societats en el passat i ho continua fent en el present. Com hem dit el racisme és un sistema d'opressió estructural i sistemàtica que es basa en la idea de superioritat i inferioritat entre races (Davis, 1983). El racisme està present en tots àmbits de la vida, en l'esfera privada i també en la pública. El racisme és estructural en tant que es manifesta en tots els àmbits: econòmic, polític, històric i social de les vides de les persones en condició de racialització (SOS Racisme, 2022). Parlem de racisme institucional quan aquest és perpetrat per les administracions públiques, sigui a través de normatives i legislació, com per part de treballadors/es públiques i d'empreses a qui s'externalitza serveis públics. Ho fem en el mateix sentit que plantegen Aguilar-Idáñez i Buraschi (2019) quan apunten aquestes dimensions del racisme institucional: els discursos electoralistes racistes, les conductes discriminatòries dels i les funcionàries, la dimensió paternalista i etnocèntrica de les polítiques públiques (per exemple els plans d'integració) i el cos legislatiu i normatiu que regula drets i llibertats segones els orígens nacionals, ètnics o culturals.

Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació és un deure i una obligació dels poders públics, així es recull en documents i tractats de drets humans d'àmbit internacional, nacional, autonòmic i local, als que hem fet referència en el capítol de marc teòric. I en aquest sentit els ajuntaments, com administració més propera a la ciutadania, poden esdevenir espais privilegiats per a desenvolupar polítiques públiques d'igualtat i de lluita contra el racisme. Això no obstant, la realitat ens demostra que, tret d'algunes iniciatives, manca una aposta ferma de les administracions públiques per l'erradicació del racisme i la garantia de la igualtat de drets i oportunitats.

Aquesta investigació s'emmarca en l'interès de conèixer i analitzar els mecanismes i les eines de les quals es dota l'Ajuntament de Barcelona per a donar resposta a les situacions de racisme institucional provocades pel mateix consistori. I si en l'actuació municipal davant situacions de racisme perpetrades per l'ajuntament preval la garantia del dret vulnerat o el corporativisme institucional.

Al llarg dels anys l'Ajuntament de Barcelona, com hem vist al capítol sobre l'estat de la qüestió, s'ha dotat de diferents mecanismes i eines per abordar la discriminació i concretament el racisme. Tal com s'ha recollit anteriorment, l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament (OND) i el recent "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme", són alguns dels instruments municipals més rellevants en aquest àmbit. L'objecte d'estudi, és, doncs, la resposta municipal, a través de l'OND, als casos de racisme perpetrats per Ajuntament d'ençà que existeix aquest Protocol.

5.2 Preguntes d'investigació i objectius

La investigació pivota, almenys, al voltant de tres preguntes que són:

- D'ençà que ha entrat en funcionament "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme" ha millorat la resposta municipal als casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament?
- Treballar conjuntament amb les entitats ha permès a l'Ajuntament fer prevaldre la garantia del dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació per sobre dels interessos corporatius?

- Treballar conjuntament amb l'OND ha significat per les entitats millores a per donar resposta als casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament?

Amb la voluntat de donar resposta a aquestes preguntes hem establert els següents objectius:

- Conèixer com ha canviat l'abordatge per part de l'OND dels casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament des de la posada en funcionament del "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme".
- Conèixer l'opinió sobre el funcionament i efectivitat del "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme" per part de les diferents parts signatàries: entitats i ajuntament.
- Comprovar si el "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme" és útil per a superar el corporativisme institucional i garantir la igualtat de tracte i la no discriminació en els casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament.

5.3 Paradigma i metodologia de la investigació

Hem considerat que una metodologia qualitativa era la més adequada en aquest treball per la seva voluntat d'apropar-se a la realitat, per entendre, descriure i explicar els fenòmens socials (Flick, 2012). La nostra voluntat és explicar la realitat a través de la interpretació que en fan d'aquesta les persones participants de la investigació, i que d'aquesta manera puguin convergir diferents realitats: les diverses realitats de les persones entrevistades, la realitat de la investigadora, i també la realitat que es produeix a partir de les interaccions entre totes les parts participants (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado i Baptista-Lucio, 1991).

La metodologia qualitativa es basa en una perspectiva interpretativa que busca conèixer, entendre i explicar el significat de les accions humanes (Hernández-Sampieri et al, 1991). L'objectiu és entendre una realitat concreta, un fenomen, una problemàtica: en el nostre cas l'abordatge del racisme institucional per part de la mateixa institució que el genera (l'ajuntament de Barcelona). I comprendre-ho mitjançant els significats, les perspectives i els coneixements que les persones entrevistades atorguen a la qüestió.

Un altre aspecte rellevant de la metodologia qualitativa és que la investigació es dona de manera dinàmica i bidireccional entre els fets i la seva interpretació, donant com a resultat un procés que pot ser circular (Hernández-Sampieri et al, 1991). En aquest sentit, la investigació es podria ampliar, ja que tant la realitat com la interpretació d'aquesta per part de les persones participants, es modificaria cada cop a conseqüència del pas del temps, dels canvis socials i polítics, de les vivències personals, etc.; aportant en cada moment nous significats i perspectives.

Com dèiem, amb aquesta investigació pretenem conèixer com respon l'Ajuntament de Barcelona als casos de racisme institucional que la institució genera, i ho fem a través de l'avaluació de l'eficiència de l'Oficina per la No Discriminació i, concretament del recent aprovat "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme". Volem analitzar si l'ajuntament, amb aquests dos mecanismes, aconsegueix fer un abordatge dels casos de racisme, que ell mateix genera, avantposant la garantia del dret sobre el corporativisme institucional.

En la línia del que hem assenyalat abans, l'enfocament és interpretativista-inductiu, ja que volem analitzar una realitat tenint en compte les perspectives dels diferents actors implicats procurant, però, no caure en un relativisme absolut per intentar donar resposta a les preguntes plantejades. Pensem que aquesta perspectiva és apropiada perquè busca la comprensió de la persona en si mateixa, segons les seves experiències i sentiments (Díaz,

2018). Aquest punt de vista és interessant, sobretot, si tenim en compte que possiblement la investigació es veurà influenciada per la visió i la posició de la investigadora en relació amb el racisme i en concret amb la tasca de l'OND, per la seva vinculació a SOS Racisme Catalunya. És un aspecte que cal tenir present per no desvirtuar l'estudi, però que pensem que pot resultar un valor afegit.

La investigació l'encarem des del paradigma del conflicte en tant que partim de la idea que el propi sistema, en aquest cas l'Ajuntament de Barcelona, és generador de racisme. El paradigma del conflicte ens resulta útil per a posar el focus en les diferents estructures que mantenen el poder d'un grup per sobre dels altres. *"El paradigma del conflicto describe las desigualdades que existen en todas las sociedades del mundo. El conflicto está particularmente interesado en las desigualdades que existen en base a todos los diversos aspectos del estatus maestro: raza o etnia, sexo o género, edad, religión, capacidad o discapacidad. Toda sociedad está plagada de desigualdad basada en las diferencias sociales entre el grupo dominante y todos los demás grupos"* (Dunn, 2023: 8.1.1).

Pensem que un treball que abordi el tipus de resposta institucional al racisme que la institució genera, s'emmarca adequadament en la teoria del conflicte en tant que aquesta és una perspectiva sociològica que pretén explicar i comprendre com els conflictes i les desigualtats socials influeixen en l'estructura de la societat. Una concepció que encaixa amb la idea de racisme estructural que hem apuntat en el marc teòric: entendre el racisme com a estructura de poder i no, o no només, com un problema individual. Un racisme que és estructural, sistèmic i institucional i afecta diferents dimensions de la vida de les persones que el pateixen (Almeida, 2019).

També considerem adient la idea que el conflicte pot provocar transformacions rellevants, sobretot tenint en compte que en el treball es compta amb entrevistes a persones activistes i associacions antiracistes de referència que entenen que la denúncia (i, per tant, la confrontació) és imprescindible per erradicar el racisme.

Tot i que partim de la idea que l'Ajuntament de Barcelona com estructura de poder és generadora de racisme, amb aquesta investigació volem conèixer i aprofundir sobre l'eficiència dels mecanismes dels quals es dota el consistori per garantir la igualtat i la no discriminació.

5.4 Tècniques de recollida de la informació

Les tècniques de recollida de la informació busquen recollir tota la informació que es requereix per a donar resposta a les preguntes d'investigació i intentar assolir els objectius plantejats. En aquest treball hem utilitzat dues tècniques de recollida d'informació: l'entrevista semiestructurada i la revisió documental.

L'entrevista semiestructurada és possiblement una de les tècniques principals que permet obtenir informació qualitativa de caràcter holístic, ja que facilita i promou que la persona entrevistada expressi opinions, anàlisis i sentiments al voltant les qüestions d'interès per a la investigació; i situant al subjecte com a punt central del discurs que efectua (Pérez 2005 citat a Trindade, 2016). A més, l'entrevista semiestructurada o oberta facilita una relació amb la persona entrevistada que dona peu a comprendre els significats, sentiments, emocions i les interpretacions que fan les mateixes persones d'aquests (Olabuénaga 2007 citat a Trindade, 2016). Partint d'aquesta idea, a les entrevistes hem volgut captar les perspectives i posicionaments dels diferents agents en relació amb la validesa i efectivitat de l'OND com a mecanisme municipal per donar resposta als casos de racisme institucional de l'Ajuntament de Barcelona.

Tal com es recull a la següent taula, s'han realitzat 10 entrevistes, tot i que en el cas de l'entrevista amb la Fundació Secretariado Gitano hi van participar dues persones. En relació amb els criteris de selecció de les persones entrevistades hem tingut en compte el següent:

- Les entitats signatàries del Protocol. De les 5 entitats signatàries n'han participat 3. D'una banda, SOS Racisme Catalunya que és l'entitat d'àmbit nacional amb major trajectòria i un registre rellevant (tant pel que fa a les dades com a les gestions) dels casos de racisme que han atès i identificat. Les altres dues entitats que han participat s'ocupen de manera específica de formes concretes de racisme: Fundació Secretariado Gitano (antigitanisme) i Fundació Bayt al-Thaqafa (islamofòbia), totes dues rellevants en el context actual català i barceloní. Les tres entitats ofereixen atenció a persones afectades.
- La disposició i el contacte amb les entitats també han estat elements rellevants per poder concretar la seva participació en la recerca.
- El contacte amb les persones afectades ha estat a través de les tres entitats entrevistades; i per tant s'ha fet segons la seva predisposició i valoració de cada cas. D'altra banda, hem volgut convidar a participar en persones que se sentissin fortes i còmodes per parlar de les seves vivències, per evitar, entre altres, la victimització secundària i tot el que suposa.
- Pel que fa a l'Ajuntament s'ha volgut entrevistar als i a les responsables tècniques i polítiques de l'OND.
- Incloure, finalment, l'entrevista amb el Síndic de Greuges de Barcelona per a compensar la no realització dels focus grup, ha estat una decisió presa amb la voluntat de recollir un altre punt de vista de la garantia del dret, també des de les polítiques públiques.

Taula persones participants a les entrevistes	
Persona	Àmbit
Perfil 1	Dona afectada per racisme
Perfil 2	Home afectat per racisme i homofòbia
Perfil 3	Home afectat per racisme
Marilda Sueiras	Coordinadora del Servei d'Atenció i Denúncia de SOS Racisme
Carmen Méndez	Fundació Secretariado Gitano
Bianca Galusca	Tècnica en Igualtat de Tracte i No Discriminació Fundació Secretariado Gitano
Lucero Rivera	Tècnica Igualtat de tracte i sensibilització Fundació Bayt al-Thaqafa
Marc Serra	Regidor de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona
Anabel Rodríguez	Directora de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona
Alber Fages	Coordinador de l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona
David Bondia	Síndic de Greuges de Barcelona

La revisió documental l'hem dut a terme a través de diverses investigacions, articles i les obres d'autors i autores referents en l'àmbit de l'antiracisme tal com es recull a l'apartat de referències bibliogràfiques, i aquesta ha tingut com a resultat els capítols d'estat de la qüestió i marc teòric. D'altra banda, també hem revisat informes i documents de les entitats públiques i privades que han participat en la investigació, que ens han permès aprofundir alguns aspectes, tal com queda recollit al capítol de resultats i discussió. A continuació detallarem aquells documents sobre els quals s'ha fet aquesta anàlisi:

- Mesura de Govern de l'Ajuntament de Barcelona: Oficina per la No Discriminació. Juliol 2017.
- Llei autonòmica 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Memòria anual del Servei d'Atenció i Denúncia de SOS Racisme Catalunya dels anys 2021 i 2022, que queda recollida a la publicació dels informes anuals de l'associació.
- Memòria anual de l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona dels anys 2021 i 2022.

- Informe anual 2021 de l'Observatori de les Discriminacions de l'Ajuntament de Barcelona.
- Resolucions del Síndic de Greuges de Barcelona sobre casos de racisme institucional de l'any 2022.
- Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme, de l'Ajuntament de Barcelona. Juny 2021.
- Mesura de Govern de l'Ajuntament de Barcelona: Per una Barcelona Antiracista. Abril 2022

5.5 Tècniques d'anàlisi de la informació

Les tècniques d'anàlisi de la informació que hem utilitzat són l'anàlisi de contingut i de discurs de les entrevistes i dels documents que hem revisat.

Per a fer l'anàlisi de discurs i de contingut hem tingut en compte la "teoria del discurs basada en el context sociocognitiu" de Teun Van Dijk (2009) que parteix de la idea que el discurs està modelat pel context social i les estructures cognitives de les persones. I, considera que el llenguatge reflexa i reproduïx les relacions de poder i les desigualtats.

Així, ens resulta interessant per aquesta investigació prendre com a punt de partida el fet que els discursos poden perpetuar la dominació i el prejudici a la societat. I en el cas que ens ocupa pretenem analitzar les paraules, posicionaments i relats de les persones entrevistades tenint en compte els processos d'inferiorització i deshumanització i les relacions de poder que acompanyen el racisme.

D'altra banda, Teun Van Dijk, al llarg de la seva trajectòria, posa èmfasi en la denúncia del paper subtil i indirecte de les elits en el finançament i la propagació del racisme (Van Dijk, 1993). Aquesta també és una qüestió rellevant que, en el marc del treball que estem fent, es vincula amb la imatge i corporativisme de la institució davant els casos de racisme que ella mateixa genera.

L'objectiu de l'anàlisi ha estat identificar les preocupacions, debilitats i forteses en relació amb el paper de l'OND en l'abordatge dels casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament de Barcelona, que plantegen les persones entrevistades i que apareixen als documents que s'han revisat. Un cop identificades les hem agrupat en les següents dimensions conceptuais que han estat les que hem utilitzat per fer l'anàlisi:

- És necessari evitar la victimització secundària
- Cal disposar de consignes per combatre la impunitat
- Existeix un poder institucional que suposa desigualtat cap a la ciutadania
- Calen posicionaments institucionals reals
- La normativa i les polítiques no sempre s'apliquen
- La competència i la cooperació formen part de la relació entre ajuntament i entitats
- Els mecanismes de garantia no sempre funcionen

En relació amb l'anàlisi de discurs i de contingut que hem dut a terme, considerem oportú tornar a fer referència al paper de les persones investigadores en aquest procediment en tant que som part del mateix procés, tant pel que fa a la presència com a investigadores, a les nostres experiències en el camp, com també per les aportacions reflexives que aportem a la investigació (Flick, 2012). És vol evidenciar, en aquest sentit, la influència del coneixement, perspectives i vivències de les investigadores en aquest cas, per exemple, en la creació i explicació de les dimensions conceptuais.

5.6 Limitacions metodològiques

Aquesta investigació s'ha vist afectada per diferents limitacions. En primer lloc, volem destacar les que tenen a veure amb les conseqüències sobre les persones en situacions de racisme institucional i de violència estructural viscudes. Ens referim a la por, la desconfiança en el sistema i en les institucions, la victimització secundària i la vulnerabilitat que genera el racisme, més quan aquest és exercit per les administracions que haurien de protegir-te. Aquesta situació de fragilitat ha tingut una conseqüència directa a l'hora de trobar persones afectades pel racisme institucional de l'Ajuntament de Barcelona, que se sentissin còmodes, preparades i disposades a participar en la investigació aportant el seu testimoni i reflexió. No hem pogut aconseguir un nombre adient de persones afectades per racisme institucional que poguessin participar en la investigació a través d'un focus grup. Malgrat això, hem pogut entrevistar a tres persones, a les que estem molt agraïdes per voler compartir el seu cas i sobretot el seu relat.

La previsió era poder dur a terme dos grups de discussió, el de persones afectades per racisme que vam descartar, tal com hem dit, perquè no comptàvem amb el nombre de persones suficients. L'altre focus grup previst es volia dur a terme entre els responsables polítics i tècnics de l'OND i representants de les entitats signatàries del Protocol. Tenia per objectiu conèixer la valoració política que fan sobre de l'OND i del Protocol, com a mecanisme per fer prevaldre la igualtat de tracte per sobre el corporativisme municipal en els casos de racisme institucional de l'Ajuntament de Barcelona. Malauradament, tampoc es va poder dur a terme perquè no es va aconseguir fer coincidir les agendes. A més, les eleccions municipals i el canvi de govern, ho van fer encara més complicat. Per compensar la no realització dels focus grup vam decidir fer entrevistes a les persones afectades i també al Síndic de Greuges de Barcelona, ja que consideràvem que podia donar informació rellevant en relació amb la garantia del dret en situacions de racisme institucional provocades per l'Ajuntament de Barcelona.

Vinculat també amb la cerca de persones afectades per racisme institucional que volguessin i poguessin participar en el treball, una altra dificultat ha estat trobar dones disposades a compartir la seva experiència i el seu relat. Es tracta d'un aspecte que sovint es posa de manifest quan es publiquen dades sobre discriminació. De fet, SOS Racisme enguany apuntava que per primera vegada d'ençà que existeix el Servei d'Atenció i Denúncia (1992) havien atès més persones que es definien amb gènere femení (55%) que masculí (SOS Racisme, 2023). En una línia similar, a l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona en relació amb tots els eixos de discriminació també denunciaven menys les persones que es defineixen amb gènere femení: l'any 2020 el 36% (Ajuntament de Barcelona, 2021b) i el 39% al 2021 (Ajuntament de Barcelona, 2022b). Sobretot les càrregues i responsabilitats de cura, però també els perfils socioeconòmics d'algunes persones, la manca d'accés a espais de visibilització i altaveu, la menor presència en espais socials i polítics,... són algunes de les qüestions que poden explicar aquesta tendència. Precisament per aquesta manca de visibilització ens hagués agradat poder entrevistar a més dones per conèixer el seu relat sobre les vivències de racisme institucional. Pel que fa la resta d'entrevistes considerem que, tenint en compte el temps, hem pogut realitzar un nombre adient d'entrevistes que ens han permès comptar amb diferents punts de vista sobre el nostre objecte d'estudi.

Altres dificultats amb les quals ens hem trobat estan vinculades amb una certa desconfiança per part de l'Ajuntament a compartir dades concretes que fan referència a informació que no es publica als informes, però que hagués estat rellevant en aquesta investigació. Ens referim a les dades disgregades sobre discriminacions racistes per part de l'administració local i la policia local. Als dos informes que realitza l'Ajuntament de Barcelona, aquestes dades es presenten conjuntament amb la resta d'administracions i cossos policials, i per tant sense fer

referència a les que són perpetrades per cadascuna de les administracions (municipal, autonòmica i estatal).

En darrer lloc, en relació amb el context social i polític, cal anotar que el treball de camp començava aproximadament el mes d'abril, però s'ha desenvolupat en ple context de les eleccions municipals i, per tant, al final i inici d'un nou mandat. Una situació amb dues conseqüències: una dificultat, en tant que ha estat més complex agendar les entrevistes. I l'altra, un avantatge, ja que algunes de les entrevistes han servit, també, per fer una avaluació i tancament de mandat, i pensem que això aporta un valor afegit al treball.

6. Resultats i discussió

A continuació fem un primer buidatge de les entrevistes i la revisió documental seguint els eixos temàtics que hem triat per a fer l'anàlisi de contingut i de discurs, tal com hem indicat al capítol de metodologia.

És necessari evitar la victimització secundària

La revictimització o victimització secundària és una qüestió rellevant quan parlem de vulneracions de drets. En fem referència en tant que entenem el racisme com un mecanisme que té com a conseqüència la vulneració de drets fonamentals de les persones racialitzades. A les entrevistes, això no obstant, i en comparació amb la resta d'eixos temàtics, no és el que ens apareix de forma més present, ja que només s'anomena en quatre de les deu entrevistes. També apareix en alguns dels documents que hem analitzat.

Tant en l'escenari polític com en el tècnic hi ha una pretensió d'evitar la victimització secundària. S'apunta que les persones afectades per racisme estaran al centre de la intervenció. Així queda recollit, per exemple, al Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme:

"Entre altres qüestions, busca endreçar i potenciar el treball en xarxa, la coordinació i la cooperació, així com evitar la victimització secundària en l'atenció, posant la persona afectada al centre de la intervenció". (Pàg. 2)

Això no obstant, sembla que a la pràctica no acaba d'aconseguir-se tal com es desprèn de l'entrevista amb SOS Racisme quan afirmen que les persones que han patit una situació de racisme contacten amb més d'un servei:

"... sovint toquen totes les portes, contacten amb més d'un servei, tant per confusió, com també perquè no sempre es dona una atenció integral".

En una de les entrevistes de les persones afectades per racisme (Perfil 2) es parla de victimització secundària en relació amb la derivació entre serveis:

"... Yo le respondí que bueno, pero que me parecía un poco absurdo que la administración me dividiera a mí, cuando sería la administración la que tendría que dividirse y no traspasarme a mí, estas violencias".

També volem ressaltar la reflexió del Síndic de Greuges, David Bondia, al voltant de les actuacions i competències de la Sindicatura i de l'Oficina per la No Discriminació (OND) i com aquestes poden suposar una victimització secundària en els casos de mala praxi de l'ajuntament quan l'OND no fa una derivació directa al Síndic perquè sigui la institució de lideratge del cas:

"Aquí el que no queda clar és primera o segona instància. Aleshores des de l'OND diuen que si entra en primera instància ho coneixeran i després us ho derivarem... Els hi hem dit que potser és més fàcil que ens ho derivin directament, perquè ho coneixerem nosaltres".

Fer recórrer diferents serveis i institucions a les persones que han patit racisme significa haver de relatar el que ha passat moltes vegades i, per tant, reviu l'experiència de discriminació i violència en cada ocasió. És una pràctica que té com a conseqüència una revictimització cap a aquestes persones.

Cal disposar de consignes per combatre la impunitat

Impunitat és un terme que en dret internacional té a veure amb la impossibilitat de poder dur davant la justícia als perpetradors de les vulneracions de drets humans i, per tant, suposa també la impossibilitat que les víctimes tinguin el dret a ser reparades. En aquest sentit, pensem que és un concepte imprescindible per la investigació que ens ocupa, doncs, com dèiem abans, el racisme és en si mateix una vulneració de drets. Provablement, quan la vulneració és exercida per les administracions el nivell d'impunitat és major, almenys per dues qüestions: d'una banda, perquè l'administració està incomplint el seu deure de respectar, promocionar, garantir i defensar els drets humans. I, d'altra banda, perquè la seva posició de poder vers les persones afectades pot provocar tant la discriminació com la manca d'investigació diligent sobre aquesta.

Hem trobat referències a la impunitat a les entrevistes, en canvi, és quelcom que no apareix clarament i concretament als documents elaborats per l'Ajuntament de Barcelona. A les resolucions de la Sindicatura, les dues que tenen a veure amb Guàrdia Urbana (GUB), tot i que no de manera concreta, sí que es fa referència al perill d'impunitat que poden tenir les actuacions racistes dels agents. Per exemple a la *“Resolució sobre una possible actuació discriminatòria per part de la Guàrdia Urbana de Barcelona en el decurs d'una comprovació de la procedència d'una bici objecte de compra-venda, de març de 2022”*, la Sindicatura parla de les dificultats per a realitzar les investigacions en casos on la GUB està implicada:

“... la Sindicatura ha constatat la dificultat de conèixer les circumstàncies que envolten els fets denunciats; ja que la immediatesa de les actuacions policials fa difícil aportar proves que permetin acreditar els fets i, davant la manca d'elements probatoris, el consistori acostuma a concloure que no es pot provar el tracte discriminatori denunciat”.

SOS Racisme Catalunya en nombroses ocasions ha denunciat la impunitat de les actuacions racistes dels cossos policials. Així es recull en un comunicat de juliol de 2020¹² on l'entitat fa balanç dels casos de racisme per part dels cossos policials des de 1999, i denuncia que en aquests anys han assumit 571 casos de racisme policial (d'un total de 2.514) i que només s'han condemnat 4 policies i en cap cas s'ha aplicat l'agreujant de racisme o s'ha contemplat com a delictes d'odi, tal com indica la normativa vigent, per exemple amb la Decisió Marc 2008/913/JAI. El comunicat també parla de com opera la presumpció de veracitat:

“la presumpció de veracitat a la versió policial, tot i que no hauria de ser així en la via penal, que es mostren reticències pel que fa a la motivació racista. I es qüestiona constantment la versió de la víctima, incomplint la responsabilitat de garantir els seus drets”.

A l'entrevista, SOS Racisme, també en fa referència, almenys, en dues ocasions. Una està vinculada a un cas on es dona omissió d'ajut per part de la GUB a un home que estaven identificant al carrer i que va acabar hospitalitzat amb un covid greu. És una situació clara d'abús d'autoritat per part de la policia:

“L'home truca, però un dels agents li treu el mòbil i parla amb el 112 argumentant que es tracta d'una falsa alarma”.

L'entitat torna a referir-se a la impunitat de la policia en els casos de racisme fent referència en aquesta ocasió a la manca d'actuació de l'OND en les situacions on està implicada la policia municipal:

“Troblem a faltar la intervenció de l'OND ens els casos amb la GUB. Sembla que l'ajuntament no dona eines ni consignes a l'OND per intervenir en aquests casos. No hi ha una interpel·lació”.

¹² Comunicat 30 anys d'impunitat policial proven la naturalesa estructural del racisme a Catalunya:
<https://sosracisme.org/30-anys-dimpunitat-policial-proven-la-naturalesa-estructural-del-racisme-a-catalunya/>

En relació amb els casos policials i la impunitat de les seves actuacions racistes en diverses entrevistes apareix la UDAI (Unitat de Règim Interior de la Guàrdia Urbana)¹³ com a mecanisme per a investigar i actuar davant aquestes situacions. Això no obstant, segons el que hem pogut recollir a les entrevistes, la UDAI no acaba sent una eina útil de garantia. N'és un exemple la reflexió del Síndic en relació amb els casos de mala praxi de la GUB en els que la UDAI inicia una investigació interna:

“Versió i contra versió. GUB sempre al·lega presumpció de veracitat, nosaltres diem: presumpció de veracitat quan poses una sanció, perfecte, però quan hi ha una acusació de discriminació aquí no hi ha presumpció de veracitat. El que passa és que és un peix que es mossega la cua. Amb casos de GUB activem protocol amb UDAI, però ens venen la moto...”

En relació amb les investigacions de la UDAI sobre situacions de mala praxi policial, el Coordinador de l'OND a l'entrevista situa com un problema la manca de voluntat per part de la Unitat de trobar indicis de racisme que no només té a veure amb la falta de formació, ho diu amb aquestes paraules:

“Ojalá sigui que falta formació i no sigui que no volen”.

És oportú fer referència al que apunta una de les persones afectades per racisme institucional (perfil 3) a l'entrevista quan parla de com és la GUB la que acaba denunciant-lo a ell, quan, en realitat, són els agents els que han actuat discriminatòriament. És rellevant sobretot si tenim en compte que la policia té presumpció de veracitat en l'àmbit administratiu, i que, per tant, la seva versió dels fets disposarà de major credibilitat. D'altra banda, tot i que en l'àmbit penal no disposa d'aquesta veracitat, a la pràctica la versió dels policies acaba pesant més, ja que no deixen de ser les forces de l'Estat.

“Nosotros no tenemos tiempo para denunciar. La GUB tiene el tiempo y el poder para hacerlo. Estoy muy cansado para seguir denunciando. Si yo denuncio a la policía eso no es importante y no se investiga. Por eso lo policía lo sigue haciendo, porque sabe que a nadie le importa, porque sabe que tiene impunidad”.

També és dona impunitat quan les situacions de racisme no són denunciades en part per la por de les persones afectades a fer-ho. Així queda exemplificat amb els testimonis de Secretariado Gitano i Bayt al-Thaqafa, respectivament:

“És habitual que les persones optin per no fer cap reclamació més, a causa de la seva situació de vulnerabilitat”.

“La persona afectada, no vol fer cap actuació perquè té por de les conseqüències. No vol ser assenyalada, té por”.

És interessant recollir la reflexió del regidor de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona, Marc Serra, en relació amb el conflicte d'interessos que, segons ell, es dona si es planteja una resposta institucional als casos de racisme que genera l'Ajuntament. La proposta que ell defensa és que davant aquestes situacions l'OND no ha d'assumir el cas, ja que si ho fes no es podria assegurar la garantia del dret, i que, per tant, podria suposar impunitat cap a la persona i cap a la institució presumpta responsable de la vulneració del dret. El que ve a dir és que la no actuació institucional en aquests casos pot ser la millor opció per evitar la impunitat:

“...en aquests casos és impossible fer-ho bé, perquè o estaràs traint a la teva corporació o estaràs traint a la persona que ha vingut a denunciar”.

¹³ Unitat de Règim Interior de la Guàrdia Urbana: <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/2016/04/04/la-unitat-de-regim-interior-de-la-guardia-urbana-sadscriu-a-larea-de-seguretat-i-prevencio/?s=udai>

Existeix un poder institucional que suposa desigualtat cap a la ciutadania

Vinculat amb la impunitat, en l'àmbit que ens ocupa que són els casos de racisme institucional de l'ajuntament de Barcelona, apareix la qüestió del poder de les institucions com a part de l'engranatge de l'estat, i com aquesta posició de poder suposa un greuge i una desigualtat per la ciutadania. Tot i que no hauria de ser així si entenem que el mandat de les administracions, (tal com es desprèn del cos jurídic internacional, estatal, nacional, autonòmic i municipal de què es disposa actualment en relació amb els drets humans) és la defensa, promoció i garantia dels drets.

Aquesta és una qüestió que no queda recollida, almenys no de manera evident, a la documentació que hem revisat; però, en canvi, és força recurrent a les entrevistes, sobretot a les de les entitats i les persones afectades. És el cas de la Fundació Bayt al-Thaqafa quan relata una situació de discriminació per part d'una treballadora d'un servei públic municipal:

“Pràctiques molt arrelades, es creuen que poden dir el que vulguin, perquè el lloc que ocupen les legítima”.

També del testimoni de Secretariado Gitano en relació amb un comentari per part d'una treballadora de Serveis Socials de l'Ajuntament de Barcelona:

“Amb només un fill no series tant pobre i et podries encarregar dels teus”.

Tots dos comentaris exemplifiquen la posició de poder des de la qual, en algunes ocasions, els i les treballadores públiques parlen i es posicionen vers la ciutadania. Cal tenir en compte que majoritàriament els i les treballadores de l'administració pública són persones blanques, que no pertanyen a cap grup minoritari i amb una situació administrativa regularitzada,... entre altres elements que puguin donar peu al racisme. En aquest sentit, pensem, que hi ha una necessitat de treballar processos de revisió de privilegi amb aquestes professionals. I això queda recollit a la “Mesura de Govern: Barcelona Antiracista de l'ajuntament de Barcelona (2022)” amb aquestes paraules:

“El privilegi blanc existeix, funciona com a eix d'opressió més o menys manifest, tant en les relacions entre particulars com en les relacions amb les institucions públiques, i afecta la qualitat de vida i el gaudi dels drets de moltes persones”. (Pàg. 2)

Vinculat amb aquesta necessitat de revisar els privilegis des d'on actua i parla la institució, i evidenciant, un altre cop, que es dona una relació de poder; trobem oportú citar les paraules d'una de les persones afectades per racisme (perfil 2) en relació amb el seu cas. Específicament a una formació que ofereix Tic Tac en el marc del procés de mediació que l'OND proposa com a resolució d'aquest cas de racisme entre particulars en el marc d'un gimnàs privat.

“Tic Tac¹⁴, que es una de las asociaciones antirracista y transfeminista más importantes aquí. Ellas quedaron horrorizadas y presentaron una queja para la OND, porque, imagínate... van a dar la charla al gimnasio, pero quiénes abren y cierran la capacitación son la OND, como dándoles permiso para hablar”.

Les males praxis de la policia són una altra mostra de relacions desiguals de poder. Així ho explica a l'entrevista una de les persones afectades per racisme institucional (perfil 3) en relació amb les multes que acumula, quan després de patir una pràctica racista per part de la GUB es denuncia per aquesta. En aquests casos la presumpció de veracitat de la policia a nivell administratiu, com dèiem abans, facilita l'abús de poder:

¹⁴ Associació Tic Tac és un espai autònom d'anàlisi i d'intervenció transfeminista i antirracista:
<http://www.intervencionesdecoloniales.org>

“Multas de situaciones en que la GUB me para, me identifica, me registra... yo les digo que eso es racismo y son ellos los que me acaban denunciando... y por eso tengo tantas multas. ¡Que me embarguen! Yo no las pagaré porque hacerlo significaría reconocer que yo he hecho algo mal, y no es verdad. El racismo de la GUB es peor que el de otro ciudadano, porque ellos son el poder. La relación es desigual, ellos son el estado, son la administración”.

En un altre ordre de coses, però vinculat amb la desigualtat de poder, creiem que és interessant parlar de la mediació, i com un mal enfocament d'aquesta la pot convertir en un espai desigual i hostil. Per la nostra part, entenem la mediació com una pràctica restaurativa que consisteix en una conversa, facilitada per una tercera persona neutral, on també poden participar persones de l'entorn de confiança de les dues parts. És una acció que té com a finalitat, inicialment, exposar les causes de la trobada, perquè després es doni una reflexió conjunta sobre com transformar el conflicte i consensuar accions reparadores que permetin aquesta transformació (Bazzaco i Rossi, 2021).

La mediació és una de les actuacions que ofereix l'OND, tal com queda recollit a la pàgina 25 del document de Mesura de Govern: Oficina per la No Discriminació (Ajuntament de Barcelona, 2017) concretament l'objectiu 3.3.B:

“Potenciació de la mediació com a eina necessària en la resolució de conflictes, a través de la pròpia OND o d'altres serveis municipals especialitzats. Quan el conflicte en qüestió ho permeti i les parts implicades hi estiguin disposades es durà a terme un procés de mediació, des de la mateixa OND o a través d'altres serveis municipals”.

Una de les persones afectades per racisme (perfil 2) a l'entrevista trasllada una valoració negativa de la configuració de la mediació, en tant que aquesta no va resultar ser un espai neutral. De les seves paraules s'extreu, a més, certa contradicció en el fet que l'OND es posicioni com a element neutral, tenint en compte que és la institució que ha assumit el cas:

“En la mediación todo el tiempo se nos dice que es un espacio neutral, y no lo es. Primero, para empezar, todas las personas que estaban allí eran blancas. Si yo esto viviendo violencia racista y homófoba no puede ser que la persona que realiza la mediación sea una mujer heterosexual blanca, no da esa idea de neutralidad. Y cuando yo lo transmito me dicen: ostras, pues nunca me había puesto a pensar en eso... Ya era difícil, para la reparación, que la OND se asuma neutra, pero es que, en el desarrollo de las actuaciones, no sólo no eran neutras eran condescendientes, machistas, ...»

Calen posicionaments institucionals reals

Sembla que les institucions es comprometen amb la lluita contra el racisme, i això és el que recull el cos normatiu al qual abans fèiem referència. Ens centrem ara en la “Mesura de Govern per una Barcelona Antiracista”, ja que pensem que el document podria ser un exemple de posicionament institucional, en aquest cas de l'Ajuntament de Barcelona, en clau de lluita contra el racisme, que es podria replicar en altres ajuntaments. Destaquem alguns dels seus apartats per exemplificar-ho:

“La lluita contra qualsevol forma de discriminació és una obligació de les administracions públiques, formalitzada per la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació del Parlament de Catalunya. Requereix, per tant, la implicació municipal i la col·laboració i coordinació continuada amb les altres administracions, fiscalia, jutjats, cossos policials, sindicatures de greuges i altres institucions públiques que incideixin en l'àmbit de la no-discriminació” (Pàg. 7).

“Treballar en diferents espais de competència municipal per elaborar mecanismes de prevenció del racisme i de garantia de drets, tant per donar eines per no discriminar com per actuar en els casos de discriminació” (Pàg. 22).

“El Govern municipal ha impulsat i impulsa diverses mesures i plans de treball que, de manera més o menys explícita, tenen per objectiu prevenir o revertir formes de racisme individual, institucional o estructural. Per aquest motiu, l'actual mesura de govern posarà el focus en actuacions addicionals i complementaries a les ja vigents” (Pàg. 23).

Seguint amb la Mesura, un parell de reflexions extretes de les entrevistes que també recullen aquesta necessitat de posicionament institucional en contra del racisme. D'una banda, l'Albert Fages (Coordinador de l'OND) parla de la necessitat de tenir un marc d'actuació:

“Calia una eina en la qual l'ajuntament es pogués agafar per implementar polítiques i estratègies concretes de lluita contra el racisme”.

Per altra banda, Marc Serra (regidor de Drets de Ciutadania) es refereix a l'impuls polític del seu govern, que queda demostrat, entre altres, també amb aquesta mesura:

“...una presència política forta era la manera que poguéssim revertir les dinàmiques que hi havia: falta de recursos, falta de pressupost, equip professional format, ... canvis que s'havien de fer. Hem fet molts esforços d'impuls”.

El relat, però, és diferent si recollim els testimonis de les entitats i de les persones afectades que ja no només se centren en la mesura específicament, sinó que parlen d'altres instruments de lluita contra el racisme de l'Ajuntament. En concret recollim dues reflexions, de SOS Racisme i d'una de les persones afectades per racisme (perfil 2) respectivament, que apunten com a limitació la manca de posicionament de l'OND quan en un cas es planteja una mediació:

“L'OND per activació de recursos, com la mediació, funciona. Però cal que prengui partit: oferir-se com a eina, deixar de protegir, ...”.

“A mí ya se me hacía raro que la OND tomara ese lugar de neutralidad, porque claramente ha habido un caso de discriminación... pero es que ni siquiera se podía decir esto en las reuniones, ni siquiera se podía utilizar la palabra discriminación. Entonces claramente es muy complicado confiar”.

Com hem dit abans la mediació hauria de ser un espai neutral, no és això el que s'està qüestionant; sinó la contradicció que el paper de l'OND sigui neutre, en tant que és l'organisme que assumeix el cas. Entenem que quan hi ha una assumpció del cas, passes a ser part d'aquest, i aleshores el paper a desenvolupar en la mediació ha de ser el d'acompanyant de la part.

Relacionat amb el posicionament hi ha el fet de promoure i creure, tènicament i políticament, en els instruments municipals creats per a fer front al racisme. Pel que s'extreu d'algunes entrevistes, per exemple amb la Fundació Secretariado Gitano, sembla que l'aposta per l'OND com Ajuntament no és tan ferma com convindria:

“La gent no sap que és l'OND. Però és que tampoc ho saben els mateixos serveis municipals”.

En una línia similar el Coordinador de l'OND reclama una major promoció de l'Oficina:

“Cal que se li doni més visibilitat i s'incorpori com a propi, no com un producte d'un govern municipal concret, sinó com un producte propi municipal”.

La normativa i les polítiques no sempre s'apliquen

Lligat amb l'apartat anterior, sobre la necessitat de posicionaments institucionals i sobretot que aquests es tradueixin en actuacions institucionals; és adient encetar la qüestió de la dissociació entre paraules i fets. Abordarem aquest tema amb la informació extreta de les entrevistes, ja que el que pretenem és identificar aquest desajust entre els documents i el que s'aplica. Classifiquem les reflexions en tres grups, valoracions sobre la llei catalana per la igualtat de tracte i la no discriminació, el funcionament de l'OND i la Mesura de Govern per una Barcelona Antiracista.

Llei 19/2020 per la igualtat de tracte i la no discriminació

Hem valorat que era interessant analitzar amb més detall la llei 19/2020 perquè estableix un nou marc normatiu que interpel·la de manera directa als ajuntaments. La llei estableix aspectes importants a partir dels quals es podrien fer passos rellevants en la construcció d'una política antiracista municipal, però els avenços encara no són tangibles, tal com veurem a les entrevistes en relació amb tres qüestions fonamentals.

D'una banda, la lentitud amb el reglament i la dotació econòmica pel seu desplegament, tal com es recull a l'entrevista amb Secretariado Gitano:

“La confluència està molt bé, però necessitem que vagi més de pressa. Hi ha cert calatge de què s'està fent, però és molt lent: no hi ha reglament i l'oficina (de la generalitat) està infradotada,... Toca procediment sancionador, litigis estratègics. No pot ser que un any més tard les excuses siguin les mateixes”.

En aquesta mateixa línia el posicionament de SOS Racisme vers la llei també és força crític tal com es recull en un article de l'informe 2022 de SOS Racisme “*Avui dia, continua alimentant més esperances que resultats en la lluita contra el racisme i altres formes de discriminació*”. Els autors consideren que la llei té aspectes positius com la prohibició de criteris racials en l'activitat de vigilància de la policia o la inclusió de la inversió de la càrrega de la prova, que suposa que en casos amb indicis de discriminació serà el presumpte infractor que haurà de provar que la discriminació no va existir. O la importància de l'article 43.6.j que indica que “*Abstenir-se d'intervenir, les persones que tinguin atribuït el deure d'intervenció, davant qualsevol forma de discriminació*”, en relació amb el deure d'intervenció per exemple per part dels treballadors i les treballadores públiques. També ha estat important per a dibuixar les línies polítiques que haurien de seguir les administracions públiques per prevenir i eliminar la discriminació, entre altres perquè obre la possibilitat a disposar d'un règim sancionador que persegueixi les conductes discriminatòries. No obstant això, una crítica rellevant és la manca d'aprovació del Reglament que suposa un greuge important per aplicar allò que disposa la llei, que ja fa temps ha entrat en vigor. Un altre dels aspectes que situen els autors de l'article és la modificació conceptual i orgànica del que havia de ser l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No discriminació. En l'actual Oficina d'Igualtat de Tracte i No discriminació, es perd pel camí dues qüestions rellevants pel que fa a la neutralitat, autonomia i independència a l'organisme. D'una banda, la creació d'un Comitè d'experts que havia d'instruir i sancionar les infraccions, i d'una Comissió que avaluaria el compliment de la llei. Malauradament l'Oficina amb rang de Direcció general queda adscrita i dependent de la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme de la Generalitat de Catalunya (SOS Racisme Catalunya, 2022).

D'altra banda, les dificultats per fer efectives les denúncies de discriminació per part de les administracions públiques, sobretot quan es tracta de denunciar a companys i companyes de feina i pot entrar en joc el corporativisme, entre altres qüestions que queden reflectides a l'entrevista amb Albert Fages:

“La llei 19/20 especifica que tot treballador públic està obligat a denunciar aquelles situacions (de discriminació). La sobrecàrrega de feina afegeix un nivell de tensió i ansietat, que fa que la teva mirada, com a professional, no estigui per segons quines qüestions”.

També apareixen les preocupacions vinculades a les competències de cada administració a les quals feia referència el regidor de Drets de Ciutadania durant l'entrevista:

“Ens preocupava que aquí s'esborrés l'especificitat de Barcelona, i l'autonomia que havia tingut Barcelona amb, doncs no només amb la pròpia oficina, sinó també amb la potestat sancionadora que ja venia exercint en altres àmbits i que la poguéssim mantenir amb el règim sancionador de la llei d'igualtat de tracte i no discriminació. Però també amb la legitimació de poder personar-se en causes penals com acusació popular”.

Encara és prematur poder analitzar com quedaran les relacions i les competències entre administracions. Un dels interrogants és l'encaix entre l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació de la Generalitat i l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona.

Mesura de Govern de l'Ajuntament de Barcelona: Oficina per la No Discriminació.

En relació amb l'OND hi ha tres qüestions que apareixen a les entrevistes que considerem interessants de ressaltar, ja que exemplifiquen aquesta dissociació entre el que queda recollit als documents i la seva aplicabilitat.

Un aspecte recurrent és la manca de pressupost per desplegar i tirar endavant allò que recull la normativa i les polítiques públiques. Tal com denuncien des de Secretariado Gitano:

“Falta dotació econòmica i apostes de llarg termini. Sense aquestes és impossible plantejar res transformador. Vens una situació com a magnífica, que de discurs tothom ho compra, però que no està sostingut, falten recursos i compromís”.

Molt vinculat amb aquesta dissociació de la qual estem parlant, Fages, coordinador de l'OND, parla de les dificultats per aplicar i donar seguiment a allò que es recull en els textos que acompanyen les normatives i les polítiques públiques:

“L'estructura i els mecanismes de garantia existeixen, una altra qüestió és la pròpia pràctica de seguiment d'aquestes situacions per aconseguir resultats en positiu que puguin reparar satisfactòriament a la persona víctima. Això és un altre tema”.

De nou fem referència a la valoració de la mediació per part d'una de les persones afectades per racisme (perfil 2) en aquesta ocasió, però, relacionat amb la cerca de bons resultats d'un servei municipal en detriment de la reparació:

“Entonces la mediadora dijo que sí, pero que la palabra racismo puede ser muy dañina para la otra parte... No había afán de reparar cuanto afán de llegar a un acuerdo que les permitiera llegar a un resultado”.

Mesura de Govern per una Barcelona Antiracista:

Tornem a parlar de la “Mesura de Govern per una Barcelona Antiracista”, en aquesta ocasió per a situar un parell d'aspectes que són rellevants per a la seva aplicabilitat i efectivitat. Un perill que apuntava Albert Fages és que es doni un desplegament reduït d'aquesta:

“La mesura de govern ha estat una eina que ens ha costat treure, i per fi la tenim i això és important. No podia ser no tenir-la, tenint en compte que any rere any el principal motiu de discriminació, i amb diferència, era i és el racisme. Un corpus jurídic que obliga a l'ajuntament

a implementar-la i a retre comptes d'allò que ha aprovat. Una altra qüestió és el contingut i desplegament de recursos materials i humans que se li doni".

La directora de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona (Anabel Rodríguez) en relació amb la Mesura apunta la necessitat de començar a treballar en clau preventiva per poder desplegar la garantia:

"... jo posaria més l'accent en els mecanismes de prevenció o de sensibilització. Entendre que el racisme és institucional i estructural requereix molta feina de presa de consciència, d'entendre el tipus de situacions que es poden produir, de les seves causes. Perquè hi hagi una possibilitat de garantia hi ha un requisit que és el reconeixement de la situació. Perquè hi hagi un reconeixement per part de les autoritats, dels serveis públics és súper important que hi hagi sensibilització. Perquè has de poder dir les coses pel nom que tenen i perquè has de poder identificar les situacions. Per això, dins la mesura de govern, una peça clau és la formació del personal municipal".

En relació a aquesta aposta per la prevenció basada en la formació i la sensibilització, és oportuna una cita de l'activista antiracista Ibram Xolani Kendi, quan després de defensar i de dedicar-se a la formació com estratègia de lluita antiracista acaba desistint d'aquesta: *"la ignorancia y el odio no eran el origen de las ideas racistas, sino el interés propio. La historia de las ideas racistas es la historia de los poderosos legisladores que erigen políticas racistas por interés propio, y luego producen ideas racistas para defender los efectos desiguales de sus políticas, mientras la gente corriente consume esas ideas, lo que a su vez generaba ignorancia y odio... Tratar la ignorancia y le odio, y esperar que el racismo se encogiera repentinamente era como tratar los síntomas de un paciente con cáncer y esperar que los tumores se encogieran... La persuasión educativa y moral no es solo una estrategia fallida, es una estrategia suicida"* (Kendi, 2020: 280).

Òbviament, la Mesura recull actuacions en prevenció i en garantia, i està previst que es puguin desplegar simultàniament. Tanmateix, i en la línia del que apunta Anabel Rodríguez, quan per part dels i les treballadors municipals no hi ha un reconeixement del racisme, com un fet estructural i institucional que elles mateixes reproduïen, és molt complicat poder desenvolupar accions de garantia i de restitució dels drets que la mateixa institució ha vulnerat.

La competència i la cooperació formen part de la relació entre ajuntament i entitats

La relació de competència i cooperació entre les entitats i l'ajuntament, en aquest cas a través de l'OND, era una de les qüestions que específicament volíem conèixer en aquesta investigació, ja que la relació i el treball conjunt és un aspecte que apareix reiteradament en els diferents documents de l'Ajuntament de Barcelona que hem analitzat. Com a exemple citem quatre dels nou objectius específics del "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme":

"OE6. Garantir la col·laboració, coordinació i el treball en xarxa entre serveis públics i entitats.

OE7. Col·laborar entre els diversos actors en la recollida de dades i establiment d'indicadors.

OE8. Col·laborar en l'elaboració de recomanacions i material de prevenció.

OE9. Avançar plegats en la coordinació entre institucions que intervenen davant situacions de racisme".

En la mateixa línia del que recullen els objectius específics del Protocol se situa el Coordinador de l'OND, que valora molt positivament la relació amb les entitats signatàries, tal o com queda reflectit a l'entrevista quan diu:

“Jo crec que es més el que rebem que el que donem i per tant jo a tot arreu no deixo de posar en valor i agrair el paper de les entitats en l'Observatori de les discriminacions, claríssim. I no deixo de posar en valor la taula d'entitats. Per a mi ha estat un espai brutal que no deixa de créixer i és un espai de reflexió, debat, construcció i producció... que penso que és molt important”.

Més específicament sobre el treball conjunt entre l'OND i les entitats que recull el Protocol les consideracions divergeixen entre les diferents parts. D'una banda, Albert Fages sí que apunta aspectes positius quan diu:

“Els protocols, tant el de racisme com el de lgtbifòbia, serveixen per posar en comú les situacions: perquè les portem conjuntament o perquè són prou potents o greus com per actuar diferents actors. Aleshores ho compartim i valorem, a vegades ens repartim les actuacions. El meu objectiu a mig llarg termini es que no només sigui un repartiment d'actuacions sinó que sigui una actuació conjunta”.

En canvi, les entitats identifiquen diversos aspectes que caldria millorar, per exemple des de Bayt al-Thaqafa es posa de manifest que manca claredat en els procediments:

“L'OND hauria de concretar de forma clara les vies per apropar-nos a certs agents”.

També s'apunta que el Protocol encara és incipient i no forma part de la quotidianitat de les entitats, així ho relata Secretariado Gitano a l'entrevista:

“No teníem el costum d'estar tant en contacte amb l'OND. Des de la posada en marxa del Protocol, sí que és cert que la tenim més present”.

Una altra qüestió vinculada amb la relació de competència i de col·laboració que es pot donar entre les entitats i l'administració és la que apunta SOS Racisme en relació amb l'OND i al Servei de l'associació. Tot i que els dos serveis tenen una llarga trajectòria, l'entitat valora la utilitat de l'OND només en alguns aspectes:

“A vegades es comunica el cas i ja està. El SAID és un servei molt consolidat i l'atenció que es dona és completa. L'OND sí que resulta útil per activar algunes qüestions: mediació, contactes, retenir imatges de l'espai públic. Tot i que per retenció d'imatges tenim el contacte directe amb la UDAI”.

Seguint el mateix fil sobre l'actuació de l'OND en fets on està involucrada la Guàrdia Urbana SOS Racisme explica que en aquestes situacions majoritàriament no es plantegen un treball conjunt amb l'Oficina municipal. Segons les dades de l'associació a les que hem tingut accés, entre els anys 2021 i 2022 l'associació ha gestionat 28 casos de racisme per part de l'Ajuntament de Barcelona, d'aquests la majoria, 16 casos, no s'han comunicat a l'OND ni s'han treballat en cap dels espais vinculats a l'OND (SOS Racisme 2022 i SOS Racisme 2023). L'explicació a no voler treballar conjuntament té a veure amb el fet que l'associació decideix ser prudent, així ho diu a l'entrevista:

“Majoritàriament són fets on la GUB està implicada, i l'actuació de l'ajuntament en aquest casos no acaba d'estar centrada en conèixer i actuar davant la vulneració, abús i/o discriminació per part de l'agent; sinó que està més pendent de defensar que s'ha donat una actuació correcta o que es tracta d'un cas aïllat”.

És interessant també la reflexió que fa el regidor Marc Serra sobre la relació entre les entitats i l'ajuntament, que en l'àmbit de la lluita contra el racisme, per les seves paraules, sembla que ha estat complexa:

“Crec que el fet de que hi hagi un govern que tingui aquesta vocació de fer polítiques antiracistes, i en algun moment ha pogut posar en dubte el paper de les entitats, i crec que de forma legítima les entitats han aixecat la mà i han dit, eps! un moment, aquesta és la

nostra feina. I aquí no hem sapigut trobar, i accepto la nostra responsabilitat totalment, quin era el paper, el discurs i el relat que havien de fer les entitats i quin era el paper, el discurs i el relat que havíem de fer l'ajuntament. I no hem estat capaços d'entendre que els dos es podien donar de forma complementària. I part del moviment antiracista de la ciutat, segons la meua impressió que és totalment personal, no ha acabat veient l'oportunitat que tenien en el fet de que hi hagués una institució disposada a fer polítiques antiracistes; i es quedaven en la contradicció que hi pugui haver en que l'ajuntament és també racista i en que l'ajuntament és també qui vulnera els drets. Però nosaltres no hem estat capaços d'explicar del tot quin era el nostre projecte”.

Pensem que val la pena emmarcar la reflexió de Serra en relació amb les expectatives que va generar l'arribada dels Comuns a l'Ajuntament de Barcelona per a molts moviments socials, i en concret pel moviment antiracista. El fet que moltes de les persones que conformaven el govern vinguessin de l'activisme social de vegades s'ha convertit en una dificultat per entendre el paper de totes les parts i poder establir un diàleg col·laboratiu. Cal tenir en compte que, possiblement, les entitats esperaven canvis estructurals que eren molt complexos i, per tant, han vist l'actuació institucional en prevenció i sensibilització com una excusa per no fer la transformació real que s'esperava.

Els mecanismes de garantia no sempre funcionen

Arribem, doncs, a l'eix temàtic central sobre el qual pivota aquesta investigació: l'Ajuntament de Barcelona, a través de l'OND i específicament amb el recent “Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme”; és capaç de fer prevaldre la garantia del dret per sobre del corporativisme institucional en aquells casos de racisme que ell mateix genera?

Per traslladar el contingut que hem identificat i analitzat en la documentació revisada i en les entrevistes realitzades, classifiquem la informació en tres grups. Els dos primers en relació amb eficàcia o no de la garantia, i el tercer a partir d'algunes aportacions de Marc Serra (regidor de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona).

El mecanisme funciona:

En relació amb l'eficàcia de l'OND i del Protocol com a mecanismes de garantia per sobre del corporativisme, els aspectes que apareixen a les entrevistes tenen a veure amb la possibilitat de major incidència si es plantegen actuacions conjuntes, tal com es recull en el testimoni de Secretariado Gitano:

“Per fer pressió conjuntament (entitats i ajuntament) el protocol pot ser útil”.

El Síndic de Greuges parla de la necessitat de seguiment per part de la institució de les seves resolucions, per tal de fer efectiva la garantia:

“El que ha canviat del circuit és que nosaltres abans quan ens entrava una queixa cap a GUB ho derivàvem a la UDAI, i ara diem no. Ens ho quedem nosaltres i fem seguiment i resoltem nosaltres. Abans ells investigaven i resolien. A més, segons el protocol anterior quan arribava una queixa cap a GUB havíem de derivar la persona a la UDAI per interposar la queixa, però és clar la persona no se'n refia”.

I per la seva part, el Coordinador de l'OND descriu quins són els mecanismes de garantia que estan vigents actualment a l'Ajuntament de Barcelona:

“Tenim mecanismes normatius i institucionals de garantia. A escala d'ajuntament hi ha 3 elements que conflueixen: un és l'OND, l'altre la sindicatura de greuges i l'altre és, pel que afecta a GUB, la UDAI”.

Aquesta suposada confluència dels tres mecanismes és important que estigui ben engeixada i que tingui una visió conjunta sobre la problemàtica a la qual es vol fer front. Entre altres qüestions, recull la voluntat d'investigar els fets, de fer propostes de resolució, d'acompanyar a les persones i, en definitiva, de garantir la restitució del dret vulnerat per sobre del corporativisme. Però, com veurem a continuació, sembla que no sempre s'aconsegueix.

El mecanisme falla:

SOS Racisme fa diferents reflexions al voltant de casos de racisme per part de la guàrdia urbana en els que no es garanteix el principi d'igualtat i no discriminació en els mateixos fets, però tampoc amb les actuacions posteriors. En primer lloc, recuperem, de nou, un exemple de la fallida en el mecanisme de garantia:

“Troblem a faltar la intervenció de l'OND ens els casos amb la GUB. Sembla que l'Ajuntament no dóna eines ni consignes a l'OND per intervenir en aquests casos. No hi ha una interpel·lació”.

En relació amb un cas de racisme en un gimnàs municipal on l'agressor era agent de la Guàrdia Urbana, expliquen com la intervenció de l'OND i de la UDAI no suposen una millora en la gestió del cas ni en la restitució del dret vulnerat. Concretament descriuen el següent:

“Demanem retenció d'imatges i ens trobem amb certes dificultats perquè encara no hi havia denúncia interposada. L'OND, parla amb IMEB (Institut Municipal d'Esports de Barcelona) però no rep cap resposta en relació amb les imatges. La gestió de la UDAI queda en res”.

“A les investigacions de la UDAI la referència al racisme, a la vulneració de drets, és difícil... Fallen les respostes dels policies (relaten el que volen) però també fallen les preguntes. La resposta casi sempre és la mateixa: no es pot fer res perquè no s'han pogut demostrar els fets. També influeix si es pregunta als companys pels fets, aquí el corporativisme policial juga un paper fonamental”.

Altres aportacions vinculades amb el mal funcionament de la garantia del dret per part dels serveis municipals que tenen encomanada aquesta funció, tenen a veure amb la dificultat de poder fer un procés de reparació, investigació i de sanció vers el cas de racisme, quan es forma part de la mateixa institució que l'ha generat. En aquesta línia Bayt al-Thaqafa afirma:

“Es como si el juez estuviera dentro de la misma casa y por tanto no hay mucho margen de maniobra”.

De forma similar es una de les persones afectades per racisme (perfil 1) que hem entrevistat:

“Siendo parte de la institución no puedes hacer una transformación”.

Sobre la falta d'investigació de les intervencions policials racistes una altra de les persones entrevistades (perfil 3) reclama la necessitat que l'ajuntament actuï i investigui els fets:

“El ayuntamiento debería actuar. Debería investigar los hechos para ver que el policía está mintiendo. Para estos casos nunca hay respuesta, porque al ayuntamiento no les importan”.

El corporativisme de les persones treballadores de l'ajuntament també apareix de forma reiterada a les diferents entrevistes, a continuació recollim dos testimonis. El del Coordinador de l'OND que manifesta que el corporativisme forma part del dia a dia en molts serveis públics:

“Hi ha una part de corporativisme que flota en l’ambient, en el teu quotidià. I, per tant, plantejar-te una situació de denúncia a un company, per una situació que tu veus clarament racista no és fàcil. A més es produeix una dissociació entre la persona com a persona i com a professional, de manera que aquesta persona que és amb aquest corpus psicològic, ideològic quan està incorporat en el seu espai quotidià professional, canvia”.

També el d’una de les persones entrevistades (perfil 2) en relació amb el seu cas i l’actuació de l’OND en la que considera que va primar el corporativisme quan no s’assenyalava durant el procés de mediació el racisme com a element motivador de la discriminació:

“Yo creo que prima el corporativismo, porque había miedo y resistencia a incorporar parte de los discursos y las palabras. Recuerdo que en la mediación no logré que se nombrase la palabra racismo”.

Un altre tema que volem referenciar com a exemple de mal funcionament del mecanisme de garantia és la dificultat per construir espais segurs i reparadors on les persones que hagin patit una situació de racisme puguin i vulguin adreçar-se. Així ho indica Secretariado Gitano quan evidencia que l’OND no es diferencia per a moltes persones d’altres espais institucionals que resulten hostils, com pot ser l’administració de justícia:

“Tremola les cames. En el fons per a moltes persones anar a uns jutjats o anar a l’OND és el mateix”.

Pensem que és imprescindible crear espais segurs per a donar resposta a les situacions de discriminació i de violència racista, més quan són les institucions les que ho generen i sobretot si aquests espais es configuren des de lo públic. És un repte important trobar la forma per a revertir la violència que ha estat exercida des de la mateixa administració.

Per acabar aquest apartat considerem rellevant citar l’explicació que dona el regidor de Drets de Ciutadania quan a l’entrevista se li pregunta: què preval per l’OND en casos de racisme institucional de l’Ajuntament de Barcelona, si el corporativisme institucional o la garantia del dret. Recollim algunes de les seves frases i les comparem amb reflexions d’altres persones entrevistades i elements que queden recollits a la normativa municipal revisada.

En relació amb un possible conflicte d’interessos en el fet que l’OND assumeixi casos de racisme institucional diu:

“Mentre depengui d’un govern no té sentit que l’OND se senti interpel·lada en aquests tipus de casos, o que sigui el lloc on les persones s’adrecin per aquests casos. En aquests casos qui ha d’actuar, acompanyar i resoldre no és l’Ajuntament de Barcelona perquè ha de primar evitar el conflicte d’interès. Hem de ser molt contundents i com ajuntament no els podem atendre. Abans sí que s’atenien aquests casos, però en moltes situacions es donaven conflictes d’interès, aleshores el que vam dir és hem de generar protocols amb altres serveis d’atenció que no tinguin aquest conflicte d’interès. Això no vol dir desatendre’s com ajuntament. Com ajuntament dones recursos, però l’entitat té autonomia”.

La contundència de les paraules del regidor sobre la impossibilitat d’assumir com a OND casos de racisme generat per l’ajuntament com a conflicte d’interès, respon de forma clara a la nostra pregunta d’investigació. No obstant és un posicionament que considerem que no acaba de traslladar-se en l’actuació institucional, almenys, no amb aquesta claredat, tal com veurem a continuació.

A l'entrevista Marc Serra fa referència a protocols de derivació amb les entitats i amb el Síndic de Greuges en aquells casos on el racisme ha estat perpetrat pel mateix ajuntament. Concretament diu:

“Tots els casos que ens arriben els derivem. Potser no ens arriben gaires casos. Però és lògic que no ens arribin. Si a tu t’ha vulnerat un dret una administració, no vagis a la mateixa administració que l’ha vulnerat. Quan es tracta de mal funcionament dels serveis municipals a la sindicatura de greuges amb qui hi ha un protocol, i es deriven els casos. Per violència institucional, sobretot per part de cossos policials, es deriva al centre Irídia. I per racisme es deriva sobretot a SOS Racisme”.

Aquesta és una qüestió que divergeix amb el que comenta el Síndic de Greuges quan posa de manifest que calen millores en el procés de derivació de l'OND al Síndic d'aquells casos que afecten l'administració local:

“Quan és una discriminació entre particulars o privats és l'OND. Però quan és una discriminació que és d'àmbit municipal hem de ser nosaltres, és el que estava fixat. Quan la discriminació és per part de l'administració han de buscar algun mecanisme que supervisi el funcionament de l'administració, i això som nosaltres. Per a mi a la sindicatura la garantia del dret està per sobre sempre. No ens sentim pressionats, no ens fa por”.

Aquest aspecte també queda recollit al Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme, quan es fa referència al “Circuit de coordinació de casos entre l'OND i entitats amb servei d'atenció a les víctimes en situació de racisme institucional” a la pàgina 19. Això no obstant, l'aportació que fa Secretariado Gitano reflecteix que potser, tot i que això quedi recollit documentalment i fins i tot de posicionament polític no acaba de quedar clar en el dia a dia:

“És ambivalent: veiem un avenç, però hi ha incoherències, perquè ets forma i part. Són necessaris els mecanismes d'independència i fiscalització. Potser valorar que hi ha casos que cal donar resposta, i que tu (OND) no la pots donar; i que, per tant, l'OND, segons possibilitats, vegi com entoma els casos, si assumeix o deriva a les entitats”.

Acabem amb darreres idees de Marc Serra que pensem que són significatives pel treball:

“Temia que pogués arribar un cas greu, sobretot vinculat a GUB, i que acabéssim rebent un requeriment d'algú de l'estructura tècnica o directiva que pogués tenir un rang superior al coordinador de l'OND o al de la directora de servei i que ens trobéssim en una situació de conflicte greu i molt difícil de redimir. I davant de casos greus, com hem fet amb els casos de corrupció, es tracta d'agafar la carpeta tal com la tenim i passar-la a fiscalia”.

“És impossible fer-ho bé, perquè o estaràs traint a la teva corporació o estaràs traint a la persona que ha vingut a denunciar. I això es pot concretar en qüestions molt concretes, de tenir accés o no... Crec que no és possible, crec que la pròpia administració té una dinàmica corporativista que està molt present”.

Aquestes darreres idees de Serra ens fan pensar, però, en què no queda garantida la garantia de dret, tot i que el punt de partida sigui aquesta necessitat d'autonomia per a poder intervenir en casos de racisme institucional, i que, per tant, l'OND no hi ha d'entrar. Dues reflexions finals sobre això. D'una banda, amb les seves paraules queda clar que l'OND no hauria d'assumir aquests casos, però com es treballa perquè la resta de mecanismes de garantia funcionin? Què passa quan l'UDAI no du a terme investigacions diligents que posin el focus d'atenció en la pràctica racista? O quan des de l'OND es vol ser referent dels casos en comptes de derivar-los directament al Síndic? I, d'altra banda, fins a quin punt es pot parlar de conflicte d'interessos si les parts d'aquest són administració i ciutadania. I, a més, l'administració ha d'estar al servei de la ciutadania?

7. Conclusions

D'acord amb els objectius de la investigació hem desenvolupat un marc conceptual i teòric, hem situat el marc normatiu, hem pogut entrevistar a diferents persones que des de diferents perspectives estaven vinculades a l'objecte del nostre treball, i hem proposat una anàlisi al voltant de diversos documents i publicacions relacionades també amb la temàtica, tant aquells que són elaborats per les institucions (Ajuntament de Barcelona, Sindicatura de Greuges de Barcelona), com per entitats i iniciatives privades. La complexitat fenomenològica del treball de camp mostra les dificultats per tancar l'interrogant a la pregunta central de la recerca de forma categòrica, en el que refereix a *"l'abordatge municipal de les situacions de racisme institucional provocades pel propi ajuntament de Barcelona què preval, la garantia del dret o el corporativisme institucional"*. Val a dir que el resultat no ens sorprèn, ja que érem coneixedores que les diferents posicions de les persones entrevistades, que eren una de les fonts primordials de la investigació, ens donarien visions diferents i, a vegades, fins i tot contradictòries.

Una vegada hem analitzat la informació recollida durant el treball de camp i vincular-la al marc teòric, podem apuntar una primera idea que té a veure amb la contradicció de partida que suposa que l'Estat, i les seves administracions i institucions (en aquest cas l'Ajuntament de Barcelona) sigui generador de racisme i, a la vegada, qui vulgui erradicar-lo. El racisme, com hem vist al llarg del treball, no és només l'actitud o el comportament concret d'una persona, sinó que és i està present en totes les estructures de poder, administracions o institucions públiques o privades, i es visibilitza i s'executa a través de les normatives, lleis i polítiques discriminatòries (Davis, 1983). Això ho hem observat en el nostre treball de camp, per exemple, en el relat de les persones entrevistades: descripció de situacions d'abús per part de la policia local, identificacions policials basades en criteris de perfilació racial i, per tant, racistes, tractes discriminatoris per part de treballadors/es de l'ajuntament... Però també amb qüestions que tenen a veure amb la manca de resposta institucional a les situacions de racisme i de desenvolupament de polítiques públiques eficients per identificar en primera instància, i poder erradicar el racisme en segon lloc.

Actualment, com hem indicat en diferents apartats del treball, existeix un nombre rellevant de cos legislatiu i normatiu, en l'àmbit internacional, estatal, nacional i municipal, que no només blinda la protecció dels drets humans, sinó que a més obliga als Estats i a les diferents administracions a ser actives i proactives en el respecte, la promoció, la garantia i la defensa d'aquests drets. Des de la Declaració Universal dels Drets Humans fins a la normativa d'àmbit municipal com la "Mesura de Govern de l'Ajuntament de Barcelona: *Per una Barcelona Antiracista*", i passant pel "Conveni Europeu de Protecció dels Drets Humans per la protecció dels drets civils i polítics" que és d'obligat compliment pels estats membres de la Unió Europea. Això no obstant, els estats continuen sent perpetradors de racisme per acció i per omissió de les seves responsabilitats i obligacions.

En el treball ens hem centrat en el racisme institucional de l'Ajuntament de Barcelona i hem fet referència a situacions concretes on les treballadores i treballadors públics han actuat i s'han comportat de forma discriminatòria i racista. Però també hem assenyalat com a racisme el fet de no actuar, o no fer-ho de forma diligent davant situacions per a rescabalar el dret vulnerat. És cert que l'Ajuntament té una llarga trajectòria de treball en relació amb la igualtat de tracte i la No-discriminació a partir de la posada en marxa el 1998 de l'Oficina per la No Discriminació (OND). I a més, els darrers anys, s'ha dotat de diferents instruments de defensa i promoció dels drets. Això no obstant, a la pràctica no s'aconsegueix, si més no, amb els casos de racisme institucional perpetrats pel propi ajuntament. Així queda recollit a les entrevistes, per exemple, quan una de les persones afectades per racisme denuncia com en els casos de discriminació i abús de la Guàrdia Urbana de Barcelona no hi ha una

voluntat real d'investigar els fets, perquè, segons les seves paraules, no importen. També quan les entitats mostren certa desconfiança en l'actuació de l'OND per la garantia del dret vulnerat, quan és l'administració, de la que depèn, la perpetradora de la vulneració.

A l'entrevista amb Marc Serra, regidor de Drets de Ciutadania, queda clar que no és el mandat de l'OND intervenir en casos de racisme institucional, i que existeixen altres institucions que poden actuar: com a institució pública el Síndic de Greuges de Barcelona. I com a iniciatives privades i ciutadanes les entitats que tenen serveis d'atenció i denúncia com SOS Racisme, Secretariado Gitano i Bayt al-Thaqfa (entitats que han participat en la investigació). Això no obstant, i així es recull al capítol de resultats i discussió, sembla que aquests dispositius municipals no són suficients o no són prou efectius per a fer front al racisme institucional, provocat per l'ajuntament, per diferents motius. En primer lloc, manca una identificació i reconeixement de la responsabilitat municipal en els casos de racisme perpetrat pel propi ajuntament. És imprescindible aquesta assumpció de responsabilitat per poder iniciar processos reals de reparació de dany i restitució del dret vulnerat. A la vegada, apareix la qüestió d'acceptar les limitacions d'alguns dels instruments municipals existents, ja que per la seva dependència i lligam a la institució no poden oferir neutralitat, com pot ser la figura d'una sindicatura, ni l'acompanyament i suport que poden aportar les associacions o iniciatives ciutadanes.

És cert que la motivació del treball se centra a analitzar l'eficàcia de l'OND i del "Protocol d'Actuacions davant Situacions de Discriminació per Racisme" per a donar resposta a les situacions de racisme perpetrades per l'Ajuntament de Barcelona, això no obstant, tal com hem pogut copsar a les entrevistes i en la revisió documental, podem parlar, almenys, de dos instruments més de garantia que interaccionen amb l'OND, com són la Unitat de Règim Interior de la Guàrdia Urbana (UDAI) i el Síndic de Greuges de Barcelona. Tot i que cadascun dels tres mecanismes té les seves especificitats, podem apuntar diverses limitacions que es troben en la seva funció de garantia. Tal com apuntava el regidor de Drets de Ciutadania en relació amb el fet que l'OND no ha de sentir-se interpel·lada en casos de racisme perpetrat per l'Ajuntament: *«mentre depengui d'un govern no té sentit que l'OND es senti interpel·lada en aquests tipus de casos, o que sigui el lloc on les persones s'adrecin per aquests casos»*. Aleshores, si no és l'OND, és la Sindicatura la institució que ha de sentir-se interpel·lada? I aquesta és eficient per donar resposta a aquestes situacions?

El Síndic, a l'entrevista, descriu diferents entrebancs tant per a investigar com per poder donar resposta aquestes situacions. Explica que en casos de Guàrdia Urbana es troben en primer lloc amb la limitació de la UDAI, tot que darrerament han canviat les formes d'actuar i és també la Sindicatura i no només la UDAI la que fa seguiment de la investigació i de la pròpia resolució. En segon lloc, la derivació per part de l'OND de les situacions de discriminació provocades pel propi Ajuntament no acaba de funcionar bé, tal com es recull a l'entrevista amb el Síndic, que posa de manifest la necessitat d'assegurar que qui intervé i assumeix el cas en aquests supòsits és la Sindicatura i no l'OND per assegurar una investigació dels fets autònoma i diligent. Així com també l'elaboració i seguiment d'una resolució que pugui suposar canvis específics que evitin aquestes males praxis; i canvis estructurals que signifiquin una transformació que perduri.

En tercer lloc, també cal tenir en compte que el Síndic no està pensat per a poder donar una atenció integral que, moltes vegades, es necessita o poden necessitar les persones que han patit racisme.

En quart lloc, una altra limitació de la Sindicatura, que a priori és la institució pública que té encomanada la fiscalització de les administracions públiques, es que no pot actuar mentre hi hagi un procés judicialitzat. Un fet que, sobretot amb els casos de racisme policial, és un inconvenient perquè és habitual que els agents denunciïn a la persona víctima de la seva actuació. Així ho recull el comunicat de SOS Racisme de juliol de 2020 al que hem fet

referència anteriorment. Són casos en què l'entitat representa judicialment a la persona denunciada, però ho fa com a defensa, i no com acusació, que seria la posició que hauria de tenir si el que s'estigués provant fos l'actuació racista de la policia. És un exemple clar d'impunitat al racisme policial i d'indefensió per les persones que el pateixen, davant el qual institucionalment no s'actua, i acaben sent les associacions les que assumeixen i denuncien aquestes situacions.

Finalment, la UDAI, tenint en compte les valoracions força consensuades i reiteratives a la majoria d'entrevistes, no duu a terme les investigacions amb diligència suficient, i la presumpció de veracitat i, sovint el corporativisme entre companys, dificulta conèixer els fets i actuar-hi.

Conclusivament i en termes relacionals amb els aspectes anteriorment apuntats, trobem interessant parlar de la relació de les entitats amb l'OND i l'Ajuntament, i com aquesta pot influenciar en l'eficiència dels mecanismes, tant públics com privats, per donar resposta a les situacions de racisme. Òbviament, són moltes les especificitats de la relació de les tres entitats amb l'ajuntament, però s'observa un consens crític de les tres sobre el finançament que reben per part de l'ajuntament, tant pel que fa a la quantitat, que consideren insuficient, com també en la manca de seguretat de rebre'l, ja que es sol·licita anualment via subvenció. Per entitats que tenen serveis permanents d'atenció a persones víctimes de discriminació, aquesta inseguretat vers els recursos dels quals disposaran té efectes negatius en la continuïtat i la qualitat del servei.

Però més enllà del finançament hi ha dues idees sobre la relació entre les entitats i l'Ajuntament i l'OND que creiem que són interessants. Una té a veure amb el recel de les tres entitats vers la imparcialitat de l'OND en casos de racisme perpetrat per l'ajuntament. A les entrevistes, a totes elles, es recull aquest neguit: *"Però cal que prengui partit, oferir-se com a eina i deixar de protegir"* (entrevista representant de SOS Racisme). *"És ambivalent: veiem un avenç però hi ha incoherències, perquè ets forma i part"* (representant de Secretariado Gitano). *"Es como si el juez estuviera dentro de la misma casa y por tanto no hay mucho margen de maniobra"* (representant de Bayt al-Thaqafa).

No és el que es desprèn per part de l'Ajuntament quan afirmen que en aquests casos no és l'OND la que ha d'intervenir, sinó que són les entitats o el Síndic de Greuges. Una qüestió que queda recollida al "Protocol d'Actuacions davant situacions de discriminació per racisme" i a la "Mesura de Govern per una Barcelona antiracista". En aquest aspecte hi hauria una contradicció important respecte l'actuació de l'OND en casos de racisme de l'Ajuntament de Barcelona i que és central per l'objecte d'estudi del treball: la preponderància de la garantia del dret o del corporativisme institucional.

Vinculat amb les relacions volem fer esment a la falta de col·laboració entre les iniciatives, tant públiques com privades, d'àmbit català i aquelles que es situen en el marc estatal. Les referències als projectes, programes i organismes estatals és pràcticament nul·la tant a les entrevistes com als documents que hem revisat.

D'altra banda, trobem adient recuperar la qüestió del conflicte d'interessos, a la que Serra fa referència a l'entrevista, per poder fer dues reflexions més. En casos de racisme institucional perpetrat pel propi ajuntament s'apunta que l'ajuntament (via OND en aquest cas) no pot intervenir perquè si ho fa estaria traint a la corporació. Però la corporació, que és l'ajuntament, té com a missió servir i treballar per la ciutadania. Per tant, també estaria traint el propi interès, que és el dels ciutadans i ciutadanes, quan no actua. Una altra qüestió que també apunta el regidor i que pensem que és clau, és no actuar per assegurar que no s'està intervenint en pro els interessos corporativistes i en contra dels interessos de la persona, que en definitiva són els drets de la ciutadania.

En relació amb el suposat conflicte d'interessos que apunta el regidor, volem compartir una altra reflexió que té a veure amb el fet que en tant que el racisme és estructural, no és tan senzill traçar línies entre l'esfera pública i privada, o entre el que vindria a ser racisme institucional i racisme social¹⁵. L'Estat, cadascuna de les administracions, sempre és competent, perquè fins i tot no fer res és fer alguna cosa. De manera que la barrera que assenyalava Serra no és del tot clara, perquè el conflicte pot ser causat per corporativisme, per interessos econòmics o polítics, per la marca de Barcelona... entre altres

Ha estat voluntat del treball fer una anàlisi crítica, però propositiva sobre l'eficàcia de l'OND per donar resposta a les situacions de racisme generades pel propi ajuntament. És per això que a continuació apuntem algunes propostes, recomanacions i possibles noves vies de recerca que pensem que poden ser interessants per avançar en la lluita contra el racisme institucional.

Una qüestió clau, tant per les entitats privades com per les institucions públiques és poder oferir una atenció integral, facilitar que les persones denunciïn les vulneracions de drets patides, i evitar que moltes situacions o casos es quedin pel camí. Si partim de la idea, que s'apunta a les entrevistes, que fos la Sindicatura la institució pública que hauria d'intervenir en els casos de racisme institucional perpetrats per l'Ajuntament de Barcelona, caldria veure quines opcions hi ha per redefinir la institució i que pogués oferir acompanyament psicosocial. O que ho fes a partir de convenis de col·laboracions amb entitats públiques i privades. De fet, amb l'OND, des de l'any 2018, existeix un Protocol de Col·laboració que ja preveu aquesta possibilitat. També es podrien establir col·laboracions amb les entitats de referència de la ciutat que atenen persones que han patit una situació de racisme. A més també caldria revisar en quines situacions la Sindicatura podria actuar en primera instància, és a dir, que la ciutadania pogués contactar directament amb el Síndic per formular una queixa, sense haver-la de formular, en primer lloc, a la institució que ha efectuat aquesta discriminació. D'aquesta manera es podria evitar que moltes situacions de discriminació es perdin pel camí.

Sobre la possibilitat, que el regidor de Drets de Ciutadania apunta a l'entrevista: caminar cap a una OND similar a la naturalesa de les oficines antifrau, com estructures que no depenen orgànicament del Govern, sinó que es vinculen als Parlaments. Cal preguntar-se si és una opció realista a mitjà termini disposar d'un mecanisme institucional de fiscalització autònom, però que també pugui donar l'atenció integral que necessiten les persones que han patit una situació de racisme. Considerem que aquesta pregunta obre una via per iniciar una nova recerca.

En aquest treball hem fet referència als casos de racisme institucional de l'Ajuntament de Barcelona, i ens hem centrat força en el racisme de la Guàrdia Urbana de Barcelona. Una decisió que ve motivada pel neguit de les associacions vers aquests casos, també pel relat de les persones afectades per racisme que hem entrevistat. Però sobretot, pel greuge que suposa que la policia, a qui l'estat atorga el monopoli de la violència, tingui pràctiques racistes utilitzant la seva posició de poder i autoritat. Val a dir que la impunitat del racisme policial, al que hem fet referència en diferents apartats del treball, s'apuntala en la connivència d'aquest amb el sistema judicial, que atorga presumpció de veracitat a la versió policial, és reticent a investigar la motivació racista i qüestiona la versió de la víctima,

15 En aquest treball no hem optat per descriure aquests dos conceptes, en primer lloc, perquè el nostre objecte d'estudi és el racisme perpetrat per les institucions públiques. I, en segon lloc, perquè actualment és una diferenciació que, pràcticament, no utilitza el moviment antiracista. Anys enrere s'utilitzava per referir-se al racisme produït per les institucions, i al racisme produït pels privats i particulars.

incomplint, així la responsabilitat de garantir els seus drets. Podria ser aquest un objecte d'estudi per una ampliació de la investigació.

En relació amb la desvinculació del marc jurídic de protecció dels drets humans existent, amb la pràctica, tant d'iniciativa ciutadana com institucional, considerem que aquesta podria ser una altra línia d'investigació interessant. Per exemple, una recerca sobre els motius d'aquesta desvinculació: conèixer si tenen a veure amb el desconeixement, la manca de confiança en la seva eficiència i altres qüestions que expliquin la no (o poca) utilització per part dels organismes públics i de les entitats d'aquest cos normatiu.

Una darrera reflexió en forma de recomanació, té a veure amb la necessitat que les administracions públiques compleixin amb el seu deure de garantir protecció dels drets de tothom i reconeixin, en primera instància, el racisme que elles mateixes exerceixen. És imprescindible que l'identifiquin, l'assenyalin i, sobretot, assumeixin la seva responsabilitat. El racisme de les institucions no és quelcom aïllat, no són només males praxis individuals ni fets concrets, és estructural i sistèmic. I existeix en tant que és útil pel sosteniment del model econòmic, polític i social imperant (Filigrana 2020). És només des d'aquesta assumpció de responsabilitat que les institucions poden treballar per generar mecanismes reals de garantia que no depenguin d'estructures orgàniques i que rendeixin comptes a la ciutadania, incorporant instruments de fiscalització per part d'associacions i agents de defensa dels drets humans.

Volem acabar fent referència a un vídeo¹⁶ que recull una recent actuació racista cap a un jove per part de controladors de bitllets a un tren de rodalies; per ressaltar la no indiferència de la resta de passatgers/es que estaven al tren. Persones que identifiquen i assenyalen la pràctica i actuen defensant al noi agredit i denunciant el racisme per part de la seguretat privada en el transport públic. Un cas que ha assumit SOS Racisme i que esperem que no quedi impune i que aconseguixi la reparació i restitució dels drets vulnerats.

El vídeo recull una pràctica d'identificació, denúncia i implicació ciutadana davant una situació racista, abusiva i discriminatòria. Aquestes persones decideixen interposar la seva paraula i el seu cos, entre la del dret vulnerat i la persona victimitzada. És en aquest punt, en el que les persones passen a ser agents de canvi, palanques en contra del sistema que oprimeix als més vulnerables. Totes podem ser palanques de canvi si ens fem conscients les de vulneracions flagrants de drets que pateixen les nostres companyes, veïnes, amigues... i aquí rau precisament el nostre potencial transformador.

¹⁶ Notícia al 3/24 sobre l'agressió: <https://www.ccma.cat/324/no-podia-respirar-un-jove-dhostalric-denuncia-una-agressio-de-vigilants-de-renfe/noticia/3243162/>

8. Bibliografia

8.1 General

Aatar, F. i Amazian, S. (2023). *Disputas por la raza. Construir autonomía desde las luchas contra la islamofobia*. A Fernández, C; Pereira de Arujo, D.; Fejzula, S. i Rodríguez Maeso, S. (Coord.), "Racismo de estado, una mirada colectiva desde la autonomía y la justicia racial" (53-99). Txalaparta.

Agència Europea de Drets Fonamentals [FRA]. (2009). *Encuesta europea sobre las minorías y la discriminación*.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/414-EU-MIDIS_GLANCE_ES.pdf

Agència Europea de Drets Fonamentals [FRA]. (2017). *Segunda encuesta europea sobre las minorías y la discriminación*. Editorial FRA.

<http://fra.europa.eu/es/publication/2020/segunda-encuesta-de-la-union-europea-sobre-las-minorias-y-la-discriminacion-la>

Agència Europea de Drets Fonamentals [FRA]. (2022). *Informe Derechos Fundamentales en la UE 2022: el fomento de los derechos sociales, clave para la recuperación*.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022-opinions_es.pdf

Aguilar Idáñez, M.J. i Buraschi, D. (2019). *Racismo y antirracismo: comprender para transformar*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Ajuntament Barcelona. (2009). Pla Barcelona Interculturalitat.

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/85038/1/4052.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2017). *Mesura de Govern: Oficina per la No Discriminació*.

https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/114513/4/2017_oficina_no_discriminacio.pdf.

Ajuntament de Barcelona. (2021a). *Pla Barcelona interculturalitat 2021-2030*. Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios. <http://hdl.handle.net/11703/122081>

Ajuntament de Barcelona. (2021b). *Informe de l'Observatori de les Discriminacions de Barcelona 2020*. Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.

<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Informe%20OND%202020%20CA.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2021c). *Protocol d'Actuacions davant situacions de discriminació per racisme*. Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.

<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2022a). *Balanç 2021 Oficina per la No Discriminació*. Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona. <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Balanç%20OND%202021.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2022b). *Informe de l'Observatori de les Discriminacions de Barcelona 2021*. Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.

[https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/INFORME DISCRIMINACIONS BCN2021 CA 0.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/INFORME_DISCRIMINACIONS_BCN2021_CA_0.pdf)

Ajuntament de Barcelona. (2022c). *Mesura de Govern: Per una Barcelona Antiracista*. <http://hdl.handle.net/11703/125022>

Ajuntament de Barcelona. (2023). *Balanç 2022 Oficina per la No Discriminació*. Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona.

Amaizan, S. (2021). *Informe sobre racisme estructural i institucional a la ciutat de Barcelona*. Consell Municipal d'Immigració de l'Ajuntament de Barcelona.

<https://docplayer.es/233801642-Informe-sobre-racisme-estructural-i-institucional-a-la-ciutat-de-barcelona.html>

Almeida, S. (2019). *Racismo estructural*. Buobooks.

Balibar, E. i Wallerstein, I. (1988) *Raza, nación y clase*. Iepala, 1991.

Bazzaco, E. i Rossi, P. (2021). *Guía para la incorporación de los enfoques psicosocial y restaurativo en los servicios de acompañamiento a víctimas de incidentes y delitos de odio y discriminación*. Institut de Drets Humans de Catalunya i SOS Racisme Catalunya.

Carmichael, S. i Hamilton, C. V. (1967). *Poder Negro: La política de liberación en Estados Unidos*. Siglo Veintiuno Editores.

Consell d'Europa. (2020). *Una unió de la igualtat: Pla d'Acció de la UE: Antiracisme per 2020-2015*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52020DC0565>

Gobierno de Navarra. (2021) *Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia en Navarra 2021-2026*. Dirección General de Políticas Migratorias, Gobierno de Navarra.

[https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/1.-plan de lucha contra el racismo y la xenofobia 10-03-2022.pdf](https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/1.-plan_de_lucha_contra_el_racismo_y_la_xenofobia_10-03-2022.pdf)

Davis, A. (1983). *Mujeres, raza y clase*. Akal, 2005.

Díaz, C. (2018). *Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum*. Revista General de Información y Documentación. Núm. 28.

Dunn, R. (2023). *Minority studies*. Houston Community College.

Fanon, F. (1952). *Piel negra, máscaras blancas*. Akal, 2009.

Federación estatal SOS Racismo. (2022). *Informe anual sobre el racismo. Estado español. Denuncia e infradenuncia de la discriminación, racismo y odio desde una perspectiva victimocéntrica*.

<https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo..pdf>

Fernández, C. (2023). *Antirracismo, autonomía y Dignidad. Desentrañando los caminos de la emancipación romaní y sus obstáculos políticos*. A Fernández, C; Pereira de Arujo, D.;

Fejzula, S. i Rodríguez Maeso, S. (Coord.), "Racismo de estado, una mirada colectiva desde la autonomía y la justicia racial" (21-52). Txalaparta.

Fernández-Garcés, H; Jiménez-González, N i Motos-Pérez, I. (2014). *Guía de recursos contra el antigitanismo*. Federación Autonómica de Asociaciones Gitanas de la Comunidad Valenciana.

Filigrana, P. (2020). *El pueblo gitano contra el sistema mundo. Reflexiones desde una militancia feminista y anticapitalista*. Akal.

Flick, U. (2012). *El diseño de la investigación cualitativa*. Morata.

Fundació Secretariado Gitano [FSG]. (2020). *Discriminació i Poble Gitano a la ciutat de Barcelona*. Ajuntament de Barcelona.

<https://docplayer.es/211590131-Discriminacio-i-poble-gitano-a-la-ciutat-de-barcelona.html>.

Gobineau, A. (1855). *Ensayo sobre la desigualdad de las razas humana*. Apolo, 1937

Granados, J. (2022) *Inefectivitat, ineficàcia i inidoneïtat del dret antiracista. El problema del racisme en el dret practicat*. (Tesis de doctorat no publicada). Universitat de Barcelona.

Grosfoguel, R. (2018). *La compleja relación entre modernidad y capitalismo: una visión descolonial*. Pléyade 21 (gener – juny).

Hernández-Sampieri, R.; Fernández-Collado, C. i Baptista-Lucio, MP. (1991). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona [IERMB]. (2021). *Enquesta de Relacions Veïnals i Convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona de 2020*.

https://www.institutmetropoli.cat/wp-content/uploads/2021/03/ECAMB-2020_Primeres-dades-AMB.pdf .

Írídia, Centre de Defensa de Drets Humans. (2023). *Informe sobre violència institucional 2022*. https://iridia.cat/wp-content/uploads/2023/04/Informe-SAIDAVI-2022_CAT_digital-comprimido.pdf

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

Larrue, C., Subirats, J. i Varone, F. (2008). *Análisis y gestión de políticas públicas*. Ariel.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011) *Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia*. 2011 – 1014». Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Gobierno de España.

<https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/EstrategiaIntegralContraRacismo.pdf>

Ministerio de Interior, Secretaría de Seguridad. (2022). *Plan de acción de lucha contra los delitos de odio*. Gobierno de España.

https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Documents/2022/120422_II_Plan_Accion_contra_delitos_odio.pdf

Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas*. Consejo para la eliminación y discriminación racial o étnica. Equipo Investigador, Red2Red: Suso, A. (Dir.), Torres, J., Olmos, N., Mamán, D.

https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf

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

Pastor, G. (2014). *Elementos conceptuales y analíticos de las políticas públicas*. A “Teoría y Práctica de las Políticas Públicas”. (17-45) Tirant Lo Blanch.

Quijano, A. (2000). *Colonidad del poder: eurocentrismo y ciencias sociales*. A Lander, E. “La colonidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales” (201-246). Perspectivas Latinoamericanas.

SOS Racisme Catalunya (2022a). *Invisibles. 2021. L'estat del racisme a Catalunya*. <https://sosracisme.org/wp-content/uploads/2022/03/Articulos365def-1.pdf>

SOS Racisme Catalunya (2022b). *Vigilància 02. Una anàlisi de dades sobre les identifications per perfil ètnic-racial*. <https://drive.google.com/file/d/1iTtEBm5aNcrXFQDCvXs5TLO9RN9meipR/view>

SOS Racisme Catalunya (2023). *Invisibles. 2022. L'estat del racisme a Catalunya*. <https://drive.google.com/file/d/1Plk5ThhYv59OFuDtGMRUPvIxxgQk5x38U/view>.

Trindade, V. (2016). *Entrevistando en investigación cualitativa y los imprevistos en el trabajo de campo: de la entrevista semiestructurada a la entrevista no estructurada*. A Schettini, P. i Cortazzo, I. (Coord.). “Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa” (18-34). Universidad Nacional de la Plata.

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

Vand Dijk, T.A. (1993). *Racismo y discurso de las élites*. Gedisa 2003.

Vand Dijk, T.A. (2009). *Discurso y Poder: contribuciones a los estudios críticos del discurso*. Gedisa.

Wilson Gilmore, R. (2018). *Geografía abolicionista y el problema de la inocencia*. Tabula Rasa, Núm. 28 (Pàg. 57-77). Universitat Colegio Mayor de Cundinamarca Colombia.

8.2 Normativa

Municipal:

Ajuntament de Barcelona. *Carta de Ciutadania. Drets i Deures de Barcelona*. Butlletí Oficial de l'Ajuntament de Barcelona del 14 de febrer de 2011. <http://hdl.handle.net/11703/89720>

Autonòmica:

Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta Municipal de Barcelona. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya del 8 de gener de 1999. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-2518-consolidado.pdf>

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

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

Direcció General Migracions, Refugi i Antiracisme. (2021). *Avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions. Generalitat de Catalunya*. <https://participa.gencat.cat/processes/antiracisme>

Llei Foral, 12/2023, del 5 d'abril, de lucha contra el racismo y la xenofobia. *Butlletí Oficial de l'Estat*. Núm. 109, del 8 de maig de 2023. <https://www.boe.es/eli/es-nc/lf/2023/04/05/13>

Estatat:

Constitució Espanyola. Butlletí Oficial de l'Estat número 311, del 29 de desembre de 1978. <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>

Llei 62/2003, del 30 de desembre, de Mesures Fiscals i administratives i de l'ordre social. Butlletí Oficial de l'Estat. Núm. 313, del 31 de desembre de 2003. <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/30/62>

Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. Butlletí Oficial de l'Estat. Núm. 172, del 20 de juliol de 2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-13087>

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

Llei integral 15/2022, del 12 de juliol, per la igualtat de tracte i la no discriminació. *Butlletí Oficial de l'Estat*. Núm. 167, del 13 de juliol de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>.

Europea:

Directiva 2000/43/CE del Consell d'Europa, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic. *Diari Oficial de les Comunitats Europees*, 180, del 19 de juliol de 2000. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307>.

Decisió Marc (2008/913/JAI) del Consell d'Europa, de 28 d'novembre de 2008, relativa a la lluita contra determinades formes i manifestacions del racisme i la xenofòbia mitjançant el Dret penal. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32008F0913>.

Unió Europea. (1992). *Tractat de Maastricht*.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT>

Internacional:

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

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

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

8.3 Webgrafia:

Ajuntament de Barcelona:

- Corporativa: www.barcelona.cat
- Oficina per la No Discriminació: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca>
- Xarxa Antirumors:
<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/ca/estrategia-bcn-antirumors/participacio/xarxa-bcn-antirumors>
- Unitat de Règim Interior de la Guàrdia Urbana:
<https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/2016/04/04/la-unitat-de-regim-interior-de-la-guardia-urbana-sadscriu-a-larea-de-seguretat-i-prevencio/?s=udai>

Ajuntament de Sabadell:

- Oficina municipal de Drets Civils de l'Ajuntament de Sabadell:
<https://web.sabadell.cat/odc>

Ajuntament de Terrassa:

- Campanya Terrassa sense Racisme: <https://www.terrassa.cat/terrassa-sense-racisme>
- Notícia sobre el premi: <https://monterrassa.cat/societat/terrassa-premi-capital-europea-inclusio-diversitat-331371/>

Associació Kale Amenge:

<https://www.kaleamenge.org/quienes-somos/>

Associació SOS Racisme Catalunya:

- Web corporativa: www.sosracisme.org
- Comunicat Juliol 2020: <https://sosracisme.org/30-anys-dimpunitat-policial-proven-la-naturalesa-estructural-del-racisme-a-catalunya/>
- Web amb definicions i conceptes clau: <https://elracisme.sosracisme.org>

Associació Tic Tac:

<http://www.intervencionesdecoloniales.org>

Fundació Bayt al-Thaqafa

<https://www.bayt-al-thaqafa.org>

Fundació Secretariado Gitano

<https://www.gitanos.org>

Notícia 3/24 sobre agressió racista a rodalies:

<https://www.ccma.cat/324/no-podia-respirar-un-jove-dhostalric-denuncia-una-agressio-de-vigilants-de-renfe/noticia/3243162/>

Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació de la Generalitat de Catalunya:

http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organisme_fitxa.jsp?codi=21711

Síndic de Greuges de Barcelona:

<https://www.sindicaturabarcelona.cat>

9. Annexes

Relació d'annexes:

- 9.1 Plantilla document Consentiment informat
- 9.2 Plantilla document Declaració de responsabilitat de la investigadora
- 9.3 Guió entrevista semiestructurada dirigida a les persones afectades per racisme
- 9.4 Guió entrevista semiestructurada dirigida a les entitats
- 9.5 Graella casos entitats
- 9.6 Guió entrevista semiestructurada a Marc Serra, regidor de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona
- 9.7 Guió entrevista semiestructurada a Albert Fages, coordinador de l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona.
- 9.8 Guió entrevista semiestructurada a Anabel Rodríguez, directora de Drets i Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona.
- 9.9 Guió entrevista semiestructurada a David Bondia, Síndic de Greuges de Barcelona.

9.1 Plantilla document Consentiment informat.



Universitat
Autònoma
de Barcelona



CONSENTIMENT INFORMAT Màster en Polítiques Socials i Acció Comunitària

Títol del projecte de recerca:

Garantia de drets o corporativisme institucional: les respostes municipals a les situacions de racisme.

Si us plau, llegeix acuradament aquest document de consentiment abans de decidir-te a participar en aquest estudi.

Objectius de la investigació:

L'objectiu general és estudiar la resposta municipal, a través de la OND, als casos de racisme perpetrats pel propi Ajuntament des de que existeix el "Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme".

Objectius específics:

- Conèixer com ha canviat l'abordatge per part de la OND dels casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament des de la posada en marxa del Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme.
- Comprovar si el Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme ha permès superar el corporativisme institucional i garantir la igualtat de tracte i la no discriminació en els casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament.
- Conèixer l'opinió de les entitats que formen part del Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme sobre el funcionament de la OND en relació als casos de racisme perpetrats per l'Ajuntament.

Implicacions de la participació i durada:

La participació es concreta en una entrevista de dues hores de durada aproximadament. Es preveu poder realitzar també un focus grup, tot i que aquest a data d'avui encara no s'ha pogut tancar. Si finalment es realitzés al focus grup hi participarien membres de les entitats que formen part del Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme i responsables tècnics i polítics de l'ajuntament de Barcelona.

Per a resoldre qualsevol dubte podeu contactar amb l'IGOP (Institut de Govern i Polítiques Públiques). Telèfon IGOP: 93.407.62.03 / Mail IGOP: igop.bcn@uab.cat.

Riscos i beneficis: No hi ha riscos de cap tipus en la teva participació.

Compensació: En aquest cas no està prevista cap compensació per participar-hi.

Confidencialitat:

Si decideixes participar-hi, la teva identitat es mantindrà confidencial i només els membres de l'equip de recerca tindran accés a les dades del projecte. Si fos el cas que s'haguessin de presentar casos d'estudi, es farien servir sempre pseudònims.

Els investigadors mantindran aquest consentiment informat en un lloc segur i el destruiran al cap de 5 anys un cop finalitzada la investigació. Quan l'estudi s'hagi completat i se n'hagin analitzat les dades, tota la base de dades serà anonimitzada.

Voluntarietat de la participació:

La participació en aquest estudi és completament voluntària. No hi ha cap penalització per no participar-hi.

Dret a retirar-te de l'estudi:

Tens el dret a retirar-te de l'estudi en qualsevol moment sense donar explicacions i sense conseqüències negatives; només ens ho has de comunicar per qualsevol mitjà. A banda d'això, si així ho desitges, pots exercir els teus drets reconeguts pel Reglament europeu de protecció de dades

personals adreçant-te a (Alba Cuevas Barba: alba.cuevasb@gmail.com) amb la teva sol·licitud i una fotocòpia del DNI. Les sol·licituds per exercir els teus drets estan disponibles a la web de l'Oficina de Protecció de Dades de la UAB:

(<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/itineraris/proteccio-de-dades/drets-de-les-persones-interessades-1345764799916.html>).

També tens dret a presentar reclamacions davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (<https://apdcat.gencat.cat/ca/contacte>), i sempre que ho consideris necessari pots contactar amb el delegat de protecció de dades de la UAB (proteccio.dades@uab.cat).

En qualsevol cas rebràs una resposta per escrit de l'acció realitzada en el termini establert legalment.

Eventual publicació/reutilització/altres processaments de les dades bàsiques i període de retenció:

Les dades seran conservades mentre siguin necessàries per a les finalitats del tractament i per fer front a les eventuais responsabilitats que se'n puguin derivar, sense perjudici de l'exercici dels drets que el RGPD reconeix a les persones titulars de les dades.

El tractament de les vostres dades no comporta decisions automatitzades, ni l'elaboració de perfils amb finalitats predictives de preferències personals, comportaments o actituds.

Enregistraments i ús de testimonis:

- Estic d'acord que s'enregistri (*àudio*) l'entrevista amb objectius de recerca.
- Autoritzo que es facin citacions literals de les meves intervencions sense mencionar el meu nom i que es reproduïxin en àudio i vídeo intervencions meves sense mencionar el meu nom.
- Autoritzo l'ús de les meves intervencions d'àudio i vídeo per a finalitats de divulgació científica, sempre que s'articulin mecanismes per preservar la meua privacitat.

Persona de contacte:

En cas de dubte o consulta pots contactar amb: Alba Cuevas Barba, mail: alba.cuevasb@gmail.com, tel.: 660186670.

Consentiment:

- He llegit la informació sobre el projecte de recerca i he tingut l'oportunitat de fer preguntes, les quals se m'han respost satisfactòriament.
- Dono el consentiment de manera voluntària i sé que soc lliure de retirar-me de l'estudi en qualsevol moment, per qualsevol raó, sense donar explicacions ni exposar-ne els motius i sense cap tipus de repercussió negativa per a mi.
- Estic d'acord a participar-hi i he rebut una còpia d'aquest consentiment.

Nom i cognoms de la persona participant

Signatura

Data:

Investigador/a: Alba Cuevas Barba

Signatura

Data:

9.2 Plantilla document Declaració de responsabilitat de la investigadora.

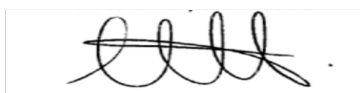
DECLARACIÓ DE RESPONSABILITAT INDIVIDUAL Alumnes Màster en Polítiques Socials i Acció Comunitària Curs Acadèmic 2022-2023

Mitjançant el present document, ell o l'alumna aquí individualitzat:

Alba Cuevas Barba, amb DNI 43553195G declara sota la seva responsabilitat:

1. Estar fent el seu Treball de Fi de Màster consistent en un projecte de recerca titulat **"Garantia de drets o corporativisme institucional: les respostes municipals a les situacions de racisme"**.
2. Que, l'objectiu de aquest projecte de recerca és **estudiar la resposta municipal, a través de la OND, als casos de racisme perpetrats pel propi Ajuntament des de que existeix el "Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme"**
3. Que, dins de aquest projecte de recerca s'inclou l'aplicació de tècniques de recollida d'informació de tipus quantitatiu i/o qualitatiu com poden ser la revisió documental, entrevistes, enquestes, qüestionaris, grups de discussió , entre altres.
4. Que, per la naturalesa de aquesta recerca, per a la recollida d'informació es requereix comptar amb el suport de **XXXXXX**.
5. Que, aquest suport pot consistir, entre altres, en el lliurament d'informació documental rellevant per als objectius de la recerca, en la participació directa d'algun o alguns dels seus membres en determinades tècniques de recollida, o en la provisió de contactes d'actors rellevants que sigui necessari convocar.
6. Que, en cas de rebre qualsevol d'aquests suports, això no implica l'existència d'un conveni formal, no existint per part d'aquest organisme cap responsabilitat en aquest projecte de recerca.
7. Que, ell o l'alumna es fa responsable individualment del projecte de recerca incloent l'ús i tractament que donarà a la informació rebuda, garantint el compliment de les normes ètiques de la recerca acadèmica i de la legislació vigent especialment en matèria de protecció de dades personals.

Per a que així consti i es registre, es signa aquest document a Barcelona el 15 de maig de 2023.



Nom i Signatura Alumne / Alumna

9. 3 Guió entrevista semiestructurada dirigida a les persones afectades per racisme.

Abans de començar l'entrevista:

- Breu explicació del treball per contextualitzar
- Consens de les condicions de l'entrevista: gravació, tipus de pregunta, acord per assegurar la comoditat de tothom,...

Proposta de preguntes:

- Breu explicació del cas.
- En relació al cas:
 - S'ha donat o s'està donant un procés de reparació i/o de restitució de drets. Si és així, com ha sigut aquest procés? Ha estat individual o col·lectiu?
 - Quins han estat els mecanismes, eines, elements claus per la teva reparació o restitució?
 - Quins elements no han facilitat aquesta reparació o restauració
 - Quins han estat els agreujants de que el racisme hagi estat perpetrat per la institució, per l'Ajuntament de Barcelona?
- Coneixes l'OND? La vas utilitzar en el teu cas?
 - Consideres que en la seva actuació preval la garantia del dret per sobre del corporativisme?
 - Quins són, segons el teu punt de vista, els punts forts i els punts dèbils de la resposta de l'Ajuntament (via OND, protocol i altres eines) davant situacions de racisme institucional.
- Vols compartir alguna altra qüestió o reflexió?

9.4 Guió entrevista semiestructurada dirigida a les entitats.

Abans de començar l'entrevista:

- Breu explicació del treball per contextualitzar
- Consens de les condicions de l'entrevista: gravació, tipus de pregunta, acord per assegurar la comoditat de tothom,...

Proposta de preguntes:

- Breu descripció de l'entitat
- Breu descripció del servei d'atenció a persones afectades per racisme. En concret:
 - Feu representació legal?
 - Teniu algun tipus de registre dels casos? Hi puc accedir? Feu informe? Conclusions?
- Revisar i omplir plegades la graella per parlar dels casos de racisme institucional perpetrats per l'Ajuntament de Barcelona.
- En relació als casos, preguntar específicament per:
 - Assumir un cas per a vosaltres suposa que preneu partit en el cas? Creieu el relat i en sou part?
 - Quins són els elements que es repeteixen en els casos de racisme institucional de l'ajuntament de Barcelona?
- Quina valoració feu de les eines de l'ajuntament per fer front al racisme?
 - Oficina per la No Discriminació.
 - Taula d'entitats amb serveis d'atenció i denúncia a víctimes de discriminacions i delictes d'odi (SAVD).
 - Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme.
- En relació amb l'OND, però sobretot vinculat a l'existència del Protocol:
 - Què espereu i què obteniu de l'OND quan traslladeu un cas?
 - Ha millorat la relació per exemple amb: Fiscalia, Síndic o UDAI (temes de policia)
 - Facilita el contacte amb departaments o àrees del propi Ajuntament?
- Com són les reunions coordinació del Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme.
 - És l'entitat que detecta el cas la que decideix, segons el seu criteri si informa, deriva – t planteja un treball conjunt.
 - Quins casos traslladeu en aquestes reunions? Per què? Us resulta útil?
 - La feina en el marc el Protocol va més enllà del registre?

9.5 Graella casos entitats

Aquesta graella s'ha facilitat a les entitats abans de fer l'entrevista per facilitar la recollida d'informació sobre els casos de racisme institucional perpetrats per l'Ajuntament de Barcelona.

Tipologia cas	Breu descripció fets	Intervenció entitats	Intervenció OND o Ajuntament	Paper Ajuntament o OND: garantia o corporativisme

9.6 Guió entrevista semiestructurada a Marc Serra, regidor de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona.

Abans de començar l'entrevista:

- Breu explicació del treball per contextualitzar
- Consens de les condicions de l'entrevista: gravació, tipus de pregunta, acord per assegurar la comoditat de tothom,...

Proposta de preguntes:

- En relació a situacions de racisme generades per l'ajuntament:
 - Límits o dificultats per respondre a situacions de racisme generades per l'ajuntament
 - En concret amb situacions com aquestes:
 - Comentaris racistes a serveis socials
 - Actuació racista greu guàrdia urbana
 - Seguretat privada al transport públic
 - Instal·lacions municipals
 - Penses que ens casos d'aquests tipus les persones afectades poden sentir certa desconfiança en la institució
- L'Oficina per la No Discriminació té les eines necessàries (recursos, instruments, consignes, autonomia, ...) per assumir casos de racisme generats pel propi ajuntament: treballadores i treballadores públics, serveis i equipaments públics, normativa, ...
 - L'OND s'ha de sentir interpel·lada davant aquests casos?
 - L'OND ha d'actuar com a mecanisme de garantia en aquests casos?
- L'Ajuntament té mecanismes per fer front i donar resposta a situacions de racisme que ha generat el propi Ajuntament?
 - Quins són aquests mecanismes?
 - L'OND seria un d'aquests mecanismes?
 - En aquests casos què preval en l'actuació de l'ajuntament, la garantia del dret vulnerat o el corporativisme institucional?
- Existeixen tensions entre OND o ajuntament i entitats que atenen i denuncien casos de racisme.
 - Per què penses que existeixen?
 - Què es podria fer per fer-hi front?
- Balanç de mandat i reptes de ciutat en clau de lluita contra el racisme

9.7 Guió entrevista semiestructurada a Albert Fages, coordinador de l'Oficina per la No Discriminació.

Abans de començar l'entrevista:

- Breu explicació del treball per contextualitzar
- Consens de les condicions de l'entrevista: gravació, tipus de pregunta, acord per assegurar la comoditat de tothom,...

Proposta de preguntes:

- En relació a les dades dels anys 2021 i 2022 de l'Oficina Municipal per la NO Discriminació i de l'Observatori de les discriminacions a Barcelona:
 - Casos de racisme institucional: nombre, tipus, perfil de persones afectades, ...
 - Resposta per part de l'Ajuntament: l'OND els ha assumit o s'han derivat a altres institucions públiques o entitats?
- Quines són les limitacions de l'OND davant els casos de racisme institucional de l'Ajuntament de Barcelona?
 - Quin és el paper de l'OND? Quin penses que hauria de ser?
 - S'aplica el Protocol d'Actuacions davant situacions de discriminació per racisme?
 - Es deriven aquests casos? A qui?
- En casos de racisme institucional perpetrat per l'Ajuntament de Barcelona, creus que es pot donar una resposta institucional, pública i municipal en la que prevalgui la garantia del dret per sobre del corporativisme institucional?
 - Creus que en aquests casos es dona un conflicte d'interessos irresoluble?
 - Penses que en aquests casos la ciutadania, les persones afectades, poden sentir desconfiança cap a la institució? I cap a l'OND?
- Què ofereixen les entitats a l'OND?
- Què pot oferir l'OND a les entitats que tenen serveis d'atenció a persones afectades per diferents eixos de discriminació?
- Quins són els principals reptes de futur de l'OND?

9.8 Guió entrevista semiestructurada a Anabel Rodríguez, directora de Drets i Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona.

Abans de començar l'entrevista:

- Breu explicació del treball per contextualitzar
- Consens de les condicions de l'entrevista: gravació, tipus de pregunta, acord per assegurar la comoditat de tothom,...

Proposta de preguntes:

- Quines són les eines de les que disposa l'Ajuntament de Barcelona per fer prevaldre la garantia del dret vulnerat per sobre del corporativisme institucional en casos de racisme institucional perpetrat pel propi Ajuntament?
- En termes d'eficàcia, eficiència i aplicabilitat, em pots dir quina valoració fas dels següents documents d l'Ajuntament:
 - Mesura de Govern de l'Oficina per la No Discriminació
 - Mesura de Govern per una Barcelona Antiracista
 - Protocol d'Actuacions davant situacions de discriminació per racisme
- Quines són les possibilitats d'incidència i transformació d'aquests documents?
- Com es la feina amb la resta d'àrees de l'Ajuntament?
- Quins són els reptes i prioritats per l'Àrea de Drets de Ciutadania?

9.9 Guió entrevista semiestructurada a David Bondia, Síndic de Greuges de Barcelona.

Abans de començar l'entrevista:

- Breu explicació del treball per contextualitzar
- Consens de les condicions de l'entrevista: gravació, tipus de pregunta, acord per assegurar la comoditat de tothom,...

Proposta de preguntes:

- Límits i fortaleces de l'acció de la Sindicatura com a mecanisme de fiscalització de l'acció de l'administració municipal.
- En casos i situacions de racisme per part de l'Ajuntament com és la vostra intervenció?
Aspectes d'interès:
 - Com és l'acostament a la ciutadania, tenint en compte infradenúncia?
 - Com són els casos i quina és la via d'entrada (a títol individual, de denúncia via associació i d'actuació d'ofici)?
- Relació amb l'Oficina per la No Discriminació
 - Com es aquesta relació?
 - Competitivitat o treball conjunt?
- Esteu treballant de forma regular amb les associacions?
 - Elaboreu algun tipus de conveni o protocol?
 - Amb quines associacions esteu treballant?
 - Quins casos?
- Què en penses de la tensió entre corporativisme institucional i garantia del dret en les respostes que pot donar l'ajuntament a les situacions de racisme que ell mateix genera? (per part de treballadores i treballadors públics, als serveis i equipaments públics, via normativa, ...)
 - Existeix?
 - Penses que són casos on es dona un conflicte d'interessos irresoluble?
- Quins són els reptes de la Sindicatura pel propers anys?