

OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ

MESURA DE GOVERN

BCN

Juliol 2017

Direcció de serveis de drets de ciutadania i diversitat
Passeig Sant Joan, 75 2a
08009 Barcelona
T: 932 562 017
barcelona.cat/dretsidiversitat

Ajuntament de
Barcelona



Direcció de serveis de drets de ciutadania i diversitat

Ajuntament de Barcelona

Juliol 2017

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. JUSTIFICACIÓ DE LA MESURA	5
2.1 Sistemes de protecció i garantia dels drets humans	5
2.2 El dret a la igualtat i a la no discriminació	8
2.3 L'estat de la qüestió de les discriminacions a Barcelona	9
3. L'OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ	13
3.1 Estructura de l'OND	13
3.2 Funcions i tipus d'intervenció	14
3.3 Àmbits d'intervenció i eixos de discriminació	15
3.4 Principis d'actuació	16
4. MODEL DE GOVERNANÇA	19
5. OBJECTIUS I ACCIONS CONCRETES	20
6. CALENDARI	27
7. DOTACIÓ PRESSUPOSTÀRIA	29
ANNEX. Marc legal del dret a la igualtat i a la no discriminació	30

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Barcelona s'ha caracteritzat pel seu compromís pioner en la defensa dels drets de ciutadania a la ciutat des de fa anys. El 1992 es va crear la figura del Comissionat per a la defensa dels Drets Civils, l'any 1995 es va crear la Regidoria de Drets Civils i el 1998 es va posar en funcionament l'Oficina per la No Discriminació (OND), un servei municipal pioner a Europa dirigit a atendre les vulneracions de drets humans relacionades als àmbits de la discriminació.

Avui, la vocació pública de defensa dels drets humans és plenament vigent. Després d'un canvi de nom en la mesura que creava l'Agència de Drets Civils i la No Discriminació de 2014, el 2016 amb la Mesura de Govern Programa Barcelona Ciutat de Drets es recupera el nom original i es decideix donar-li un nou impuls com a mecanisme de prevenció i garantia de drets humans a nivell local.

Així, aquesta mesura segueix el camí, ja traçat des de 1998, de col·locar l'administració local en la primera línia dels mecanismes de garantia dels drets humans. Gairebé 20 anys després, cal fer una relectura del servei per donar-li un nou impuls, tant pel que fa a les seves línies d'intervenció, que cal actualitzar tenint present la resta de serveis de l'Ajuntament, com pel que fa al context de la ciutat i a les realitats i situacions de discriminació enfront les quals ens trobem. Així, cal fer un reconeixement explícit de la tasca feta fins ara per l'OND i posar en valor les seves actuacions, sobretot en l'àmbit de la protecció dels drets de col·lectius molt vulnerabilitats, com ara les treballadores sexuals o les persones amb malalties mentals.

La present mesura pretén recollir el millor d'allò fet fins la data, impulsar-ho i complementar-ho amb noves funcions i mecanismes d'intervenció. Fer de l'OND un referent municipal en la lluita contra la discriminació, coneguda per la pròpia administració, per les entitats de defensa dels

drets i per la ciutadania en general, serà la tasca principal de la mesura que té com a objectiu últim la millora de la vida dels veïns i veïnes de la ciutat, lliures de discriminacions.

D'aquesta manera, l'Oficina per la No Discriminació es configura com el servei municipal des d'on s'atén, s'assessora, es media i es sanciona (allò on és possible legalment) davant de situacions discriminatòries i també des d'on s'informa, es forma i es sensibilitza sobre els drets i les obligacions reconegudes a la ciutat.

La concreció d'aquesta mesura de govern arriba després de dur a terme un Estudi sobre els mecanismes municipals de garantia de drets humans realitzat a petició de la Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat. També gràcies a les aportacions de sessions de discussió i treball amb àrees i serveis del propi Ajuntament (Oficina de la Síndica de Greuges, Direcció de Feminismes i LGTBI, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, Direcció d'Atenció a la Ciutadania, entre d'altres). Finalment, cal agrair també les aportacions dels grups polítics municipals i les entitats defensores de drets humans de la ciutat (SOS Racisme, Centre Iridia, Fundació Bayt al-Thaqafa, Observatori contra la Homofòbia, Unió Romaní, Fundació Assis, entre d'altres), amb qui l'Ajuntament treballa habitualment en l'àmbit de la promoció i protecció dels drets de ciutadania.

2. JUSTIFICACIÓ DE LA MESURA

Amb la Mesura de govern *Programa Barcelona Ciutat de Drets. Accions de prevenció i garantia de drets de ciutadania i accions per incloure l'enfocament de drets humans a les polítiques públiques* (2016-2019) de la Quarta Tinència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència l'Ajuntament de Barcelona va renovar el seu compromís amb els drets humans i la seva vocació de guiar les polítiques del Govern municipal en matèria de drets de ciutadania amb una mirada intercultural. La concepció dels drets humans com a drets de ciutadania que s'hi presenta reforça la dimensió local dels drets humans i reivindica el dret a la ciutat.

La Mesura de govern comptava amb deu línies d'acció emmarcades en l'objectiu general de promocionar un model de ciutat diversa, intercultural i polièdrica on totes les persones tinguin un accés real, efectiu i en condicions d'igualtat a tots els drets humans reconeguts i garantits a la ciutat. Aquest gran objectiu s'estructurava en dos objectius específics, d'una banda, incloure l'enfocament basat en drets humans a les polítiques públiques, i de l'altra, el disseny i la implementació de polítiques de drets humans segons les prioritats temàtiques. El document establia tres prioritats temàtiques: el discurs de l'odi i la discriminació, els drets civils i llibertats públiques en l'ús de l'espai públic i la plena ciutadania. D'aquestes es desgranaven deu línies d'accions, tant de l'àmbit de la prevenció de vulneracions de drets humans com de la seva garantia, que condueixen l'acció municipal en matèria de drets.

Una de les accions que contemplava el Programa Barcelona Ciutat de Drets era l'impuls de l'Oficina de No Discriminació (OND), objecte d'aquesta mesura de govern, ja que per la seva importància com a mecanisme de prevenció de discriminacions i de garantia de drets a nivell local, mereix un desenvolupament específic.

Per poder parlar de com combatre les discriminacions, abans cal obrir l'objectiu i co-

nèixer els drets de ciutadania dels que són subjectes totes les persones que es troben a la ciutat, tant si en són residents com si no en són, així com els seus mecanismes de garantia. És per això que cal col·locar l'OND dintre d'aquest entramat de mecanismes, per fonamentar-la i connectar-la.

2.1 Sistemes de protecció i garantia dels drets humans

Existeixen diversos instruments jurídics de prevenció de vulneracions i de garantia de drets humans a diferents nivells. Tots ells formen un cos normatiu d'obligat compliment per part dels diferents nivells d'administració sobre els que tenen ascendència. El present punt repassa els més destacats a nivell internacional, europeu, estatal, nacional i local així com l'establiment de mecanismes institucionalitzats de garantia i de protecció, en forma d'òrgans i procediments de control de diferents tipus.

L'Estat espanyol, com a membre de ple dret de les organitzacions que impulsen aquests mecanismes, ha ratificat els principals tractats de drets humans. Aquests tractats generen obligacions que també són aplicables a l'administració local.

Entre aquestes, cal destacar la *Carta Internacional de Drets Humans*, de l'**Organització de les Nacions Unides**, que està formada per la *Declaració Universal dels Drets Humans* (1948) i els dos pactes que la desenvolupen: el *Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics* (1966) – així com els seus dos protocols facultatius – i el *Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals* (1966). La Declaració tot i no ser un tractat internacional constitueix unes línies a seguir i sovint és citada com a referència en lleis fonamentals i constitucions de manera que el seu caràcter vinculant genera consens. Per la seva banda, els dos Pactes són elements vinculants que entren en vigor el 1976 i plasmen en obligacions jurídiques els drets que hi figuren i estableixen òrgans per vigilar-ne el compliment dels Estats membres.

En l'àmbit de l'ONU es duen a terme tant tractats que reconeixen drets a col·lectius desfavorits, tals com infància o persones discapacitades, com relatius a la lluita contra vulneracions específiques de drets humans, com per exemple el *Conveni per a la prohibició de la tortura i altres tractes, cruels, inhumans o degradants* (1984). L'Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides pels Drets Humans és l'organisme encarregat de coordinar els nou comitès de supervisió dels diversos tractats de drets humans. A la vegada, en aquest marc també s'elaboren instruments en forma de resolució o declaració, sense valor jurídic vinculant, però que contribueixen a crear una tendència d'actuació per als Estats.

El Consell de Drets Humans (2006) és un òrgan intergovernamental de l'ONU responsable de l'enfortiment de la promoció i la protecció dels drets humans al món. Té l'objectiu d'estudiar la situació de les violacions dels drets humans i fer recomanacions sobre aquesta qüestió. Una de les funcions que assumeix és la de dur a terme el Mecanisme d'Examen Periòdic Universal, a través del qual s'examina la situació dels drets humans en els 192 Estats membres de les Nacions Unides – i que l'Estat espanyol va suspendre amb mala nota el 2015 –, així com també és l'encarregat del mecanisme de denúncies que permet que individus i organitzacions presentin denúncies sobre violacions dels drets humans a l'atenció del Consell. A la vegada pot establir procediments especials, encapçalades per un Relator Especial, per fer front a situacions determinades en països concrets o a qüestions temàtiques a tot el món.

En l'àmbit europeu, quan parlem del sistema de protecció de drets humans regional hem de parlar de dos ens principals: el Consell d'Europa i la Unió Europea (UE).

El **Consell d'Europa** (1949) és l'organització internacional, que amb 47 estats membres, és l'encarregada d'establir i supervisar els estàndards europeus en matèria de drets humans. El sistema regional de protecció de drets humans és va forjar sobre

dos instruments, el *Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals* (CEDH) (1950) – destinada a la protecció dels drets civils i polítics – i la *Carta Social Europea* (1961), enfocada als drets de caràcter socioeconòmic i que val a dir que l'Estat espanyol encara no ha ratificat la seva revisió de 1996.

Mentre que la Carta Social Europea no estableix un sistema judicial de control del compliment de les seves principals disposicions per part dels Estats, el CEDH compta amb un sistema de control i de supervisió amb un òrgan de naturalesa jurisdiccional, el Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) amb seu a Estrasburg a qui es poden adreçar tant la ciutadania com els estats que en formen part.

A banda d'aquest mecanisme, el Consell d'Europa promou els drets humans per mitjà d'altres convenis internacionals sobre diferents temàtiques específiques, efectua un seguiment dels avenços dels seus estats membres en aquests àmbits i fa recomanacions a través d'organismes de seguiment independents i especialitzats.

El Consell d'Europa compta amb la figura del Comissari de Drets Humans, una institució independent el mandat de la qual és promoure el respecte dels drets humans i augmentar la sensibilització en els estats membres. Entre les seves funcions destaquen la identificació de possibles deficiències en les lleis i pràctiques relacionades amb els drets humans, fomentar el compliment efectiu dels drets humans i ajudar als estats membres en la implementació dels estàndards de drets humans del Consell d'Europa.

La **Unió Europea** (1951) actualment està formada per 28 estats membres, i des del 1992 amb l'aprovació del Tractat de Maastricht el respecte als drets humans és una condició explícita per a ser admès a la UE. Les constitucions de cadascun dels països membres de la Unió garanteixen els drets fonamentals a nivell nacional i la Carta Europea dels Drets Fonamentals (2000) ho fa

a escala comunitària. La Carta lliga amb el CEDH, ratificat per tots els estats comunitaris, i estableix els drets fonamentals que són vinculants per a les institucions i organismes de la UE i pels governs nacionals quan estiguin aplicant la legislació de la Unió.

Com a mecanisme de garantia els ciutadans i les ciutadanes de la Unió compten amb l'opció de dirigir-se al Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) per tal d'interposar recursos, un cop s'han esgotat les vies internes. Quan les violacions de drets s'han produït per part de les institucions o els òrgans de la UE, les reclamacions es poden fer arribar al Defensor del Poble Europeu.

La UE va crear el 2007 l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA) per tal de facilitar suport i assessorament independent en matèria de drets, a partir d'estudis, als estats membres i a les institucions europees.

A l'**Estat espanyol** la *Constitució Espanyola* (1978), en el seu Títol I de *Drets i deures fonamentals*, assenyala que les llibertats i els drets fonamentals s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries que han estat ratificats per l'Estat.

La mateixa Constitució presenta en el Capítol IV la possibilitat que qualsevol ciutadà pugui demanar la tutela dels seus drets davant els tribunals ordinaris i, en el seu cas, a través del recurs d'emparament davant el Tribunal Constitucional. Presenta també el Defensor del Poble com la figura responsable de garantir els drets dels i les ciutadanes davant de l'actuació dels òrgans d'administració de l'Estat.

En l'àmbit de **Catalunya**, l'*Estatut de Catalunya* (2006) en el Títol I de *Drets, deures i principis rectors* consolida a l'alça els estàndards de protecció establerts a la Constitució i els tractats internacionals. L'Estatut supera la Constitució i presenta com a

drets reconeguts alguns principis rectors (salut, habitatge, serveis socials, etc.) de la carta magna de l'Estat, o que no contemplava, com el dret al medi ambient.

L'Estatut atorga al Síndic de Greuges funcions de protecció i defensa dels drets i les llibertats que reconeixen la Constitució i el propi Estatut. El Síndic és l'encarregat de supervisar l'activitat de l'Administració de la Generalitat, del seu sector públic, de l'Administració local de Catalunya i la dels organismes públics o privats vinculats o que en depenen. Al mateix temps té la funció d'atendre les queixes de totes les persones que es troben desamparades davant l'actuació o la manca d'actuació de les administracions.

En el marc **municipal** té un rol principal la *Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat* (2000), un document signat per més de 350 ciutats europees i ratificada per l'Ajuntament de Barcelona l'any 2000. La Carta proclama els drets humans reconeguts a tots i totes les habitants dels pobles i ciutats. Recull el compromís dels governs locals amb la defensa dels drets humans dins el seu àmbit competencial i és un instrument que precisa els drets i obligacions dels ciutadans i ciutadanes. Es tracta d'un instrument polític, no jurídic, que presenta la ciutat com a pròpia de totes les persones que l'habiten, atorgant-los doncs el dret a la ciutat, als drets de ciutadania.

La ciutat de **Barcelona** compta amb un règim especial, recollit en la *Carta Municipal de Barcelona*, avalat per una llei estatal i una d'autonòmica amb les seves reformes. Aquesta especialitat reconeix l'autonomia municipal i atorga competències municipals en matèria de justícia de proximitat i seguretat ciutadana, entre altres.

L'Ajuntament de Barcelona també va adoptar la *Carta de ciutadania. Carta de Drets i Deures de Barcelona* (2011). La Carta es fonamenta en diversos instruments de protecció de drets humans a nivell internacional, estatal, nacional i local. Té com objec-

tiu que totes les persones trobin a Barcelona les condicions socials, econòmiques, polítiques, culturals, ambientals i d'accessibilitat universal per viure-hi dignament. Recull els drets i deures de les persones que viuen a la ciutat posant en valor aquells elements de convivència basats en el sentiment de pertinença, d'espai col·lectiu i de dignitat. D'aquesta forma estableix una sèrie de drets i deures de la ciutadania, en relació als drets socials, a les accions que afavoreixen la igualtat, a drets i obligacions envers la cultura i el medi ambient.

La Llei municipal i de règim local de Catalunya (2003) donà la base legal per crear la figura institucional de la Síndica de Greuges de Barcelona que es va implantar el mateix any. La seva funció és defensar els drets fonamentals i les llibertats públiques dels ciutadans i ciutadanes de Barcelona i també de les persones que es troben a la ciutat encara que no en siguin residents. Amb aquesta finalitat supervisa l'actuació de l'Administració municipal i dels serveis públics que en depenen, especialment tot allò que fa referència als drets i llibertats establerts en la Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat.

Fora del àmbit institucional públic cal destacar i posar en valor la tasca de defensa i promoció dels drets humans que duen a terme les **defensores de drets humans**. Aquestes són tant organitzacions com persones a títol individual que vetllen pels drets de col·lectius concrets com per a grups de drets en particular. La seva tasca de vigilància i de monitoreig dels drets humans en la societat en la que viuen és cabdal per a l'avenç cap a unes institucions cada cop més compromeses i respectuoses amb la prevenció i garantia dels mateixos.

2.2 El dret a la igualtat i a la no discriminació

Cal que acotem què entenem per discriminació i per a fer-ho prenem com a referent la definició que recull l'Observació General núm. 18 del Comitè de Drets Humans de

les Nacions Unides, en la qual s'esclareix el terme tal com l'entén el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics de 1966: “[...] *tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en determinats motius, com són la raça, el color, el sexe, l'idioma, la religió, l'opinió política o d'una altra índole, l'origen nacional o social, la posició econòmica, el naixement o qualsevol altra condició social, i que tinguin per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones*”.

A partir d'aquesta definició del què és discriminació podem distingir entre discriminació directa i indirecta. Per una banda, la discriminació directa es produeix quan una persona és, ha estat o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun dels motius protegits per llei. Per altra banda, ens podem referir a la discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra posa o pot posar una o diverses persones en desavantatge particular respecte a d'altres per algun motiu de discriminació, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima.

Per a evitar les situacions de discriminació i preservar l'accés als drets en condicions d'igualtat els instruments internacionals de protecció de drets humans recullen el dret a la igualtat i a la no discriminació. Aquests el presenten en el sentit que tots els drets humans s'han de gaudir “*sense cap discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social*”.

Aquest precepte general d'igualtat és sovint interpretat com un principi que ha d'impregnar la resta de drets, de tal manera que no constitueix un dret en si mateix, sinó una obligació de comportament, de manera de fer i que per tant s'ha d'aplicar sempre respecte els altres drets humans.

El dret a la participació política, el dret a l'habitatge o el dret a l'educació, per exemple, s'han de poder exercir sense cap tipus de discriminació.

Quan una discriminació es duu a terme motivada per una o més de les característiques que construeixen la identitat d'una persona —o quan la persona agressora identifica com a tal— podem parlar d'un delictes d'odi i discriminació. Segons constitueixen l'expressió de la intolerància i el rebuig a les persones pel sol fet de ser diferents; en són exemples el racisme, la xenofòbia, l'homofòbia, transfòbia, l'aporofòbia, la intolerància religiosa en qualsevol de les seves manifestacions (islamofòbia, antisemitisme o cristianofòbia), la misogínia i el masclisme, el menyspreu a persones discapacitades, i altres formes abominables d'odi dirigides contra les persones i basades únicament en el menyspreu a la seva diferència.

En l'avaluació d'una situació de discriminació es fa necessari incloure la perspectiva de gènere i explorar la transversalitat del mateix en la intersecció dels diversos eixos de desigualtat i discriminació que es pateixen. Cal dirimir com la discriminació es manifesta d'una forma específica sobre les dones, tant en aquells àmbits generals, com per exemple el laboral, com en altres àmbits propis específics, com ho és la salut sexual i reproductiva.

El tracte discriminatori cap a persones o col·lectius concrets de la ciutat no només és una vulneració de drets humans, que cal prevenir i tractar emprant els mecanismes de garantia, sinó que és un fenomen nociu que cal eradicar de tots els àmbits, tant públic com privat, ja que mina la cohesió social i els lligams entre els col·lectius i els i les ciutadanes de Barcelona.

A l'annex 1 fem un recull, no exhaustiu, dels principals instruments jurídics que regulen aquest dret a la igualtat i a la no discriminació en els diferents nivells de l'administració que en són competents i que són d'aplicació i d'inspiració per la feina de l'OND.

Pel que fa els delictes d'odi i discriminació, el Codi Penal permet la seva persecució a través de la circumstància genèrica agreujant de motius discriminatoris (art. 22.4 CP) i dels següents tipus penals:

1. Delictes d'amenaques a col·lectius (art. 170.1 CP)
2. Delictes contra la integritat moral (art. 173 CP), que es poden aplicar en supòsits discriminatoris
3. Delictes de discriminació en l'àmbit laboral (art. 314 CP)
4. Delictes de provocació a la discriminació, l'odi o la violència, i de negació i justificació del genocidi (art. 510 i 510 bis CP)
5. Delictes de denegació discriminatòria de prestacions de serveis (art. 511 i 512 CP)
6. Delicte d'associació il·lícita per cometre un delicte discriminatori (art. 515.4 CP)
7. Delictes que afecten als sentiments religiosos (art. 522-526 CP)

Tot i que, a diferència d'altres països, no hi ha al Codi Penal espanyol un capítol específic dedicat als delictes d'odi i discriminació, la principal causa que impedeix o dificulta la seva persecució és bàsicament la manca de formació, sensibilització i consciència de la gravetat d'aquest tipus de fet per part de tots els operadors jurídics i de les pròpies víctimes.

2.3 L'estat de la qüestió de les discriminacions a Barcelona

L'obtenció d'un bon diagnòstic sobre les diferents discriminacions i àmbits on es produeixen precisa d'informació quantitativa i qualitativa adequada, i aquesta depèn tant de factors endògens com exògens. En aquest sentit, el diagnòstic que podem fer amb les eines amb les quals comptem en l'actualitat no pot ser, malauradament, ni complet ni exhaustiu.

Cal fer, en primer lloc, una diferenciació entre les situacions discriminatòries que

poden ser constitutives de delictes, i per tant de persecució penal, i les que no. En l'àmbit de les discriminacions en general, i de la tasca de l'OND en particular, aquest diferenciació és de màxima importància, ja que les intervencions que se'n puguin derivar són radicalment diferents.

Les situacions discriminatòries que no són constitutives de delictes han de ser adreçades des de l'àmbit administratiu, aplicant el règim sancionador en aquells casos en que sigui possible, així com aquelles accions en l'àmbit de la prevenció que es puguin activar. Tanmateix, no comptem amb una bona diagnosi sobre situacions de discriminació no constitutives de delictes ja que generalment no es denuncien i no s'ha desenvolupat cap metodologia d'observació consistent durant els últims anys.

Per altra banda, pel que fa a la diagnosi sobre els delictes discriminatoris, un dels principals problemes detectats és justament l'absència de publicació de dades estadístiques que permetin conèixer la seva dimensió quantitativa i qualitativa. La inexistència d'aquesta opció -fins a l'any 2010 pel Departament d'Interior de la Generalitat i el 2011 pel Ministeri de l'Interior del Govern de l'Estat-, ha contribuït a la no visibilització del patiment de les víctimes i, a vegades, a la minimització de la problemàtica per part de les institucions públiques i el conjunt de la societat.

De la mateixa manera que els cossos i forces de seguretat no oferien fins fa poc dades fiables sobre delictes amb motivació d'odi i discriminació, les fiscalies, els jutjats i els tribunals tampoc registren ni classifiquen tant els procediments que s'incoen o arxiven per delictes d'aquesta naturalesa, com les sentències o interlocutòries de sobreseïment que puguin dictar-se.

Aquestes deficiències han estat posades en evidència en diferents ocasions per part de la Unió Europea i l'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA), la Comissió Europea contra el Ra-

cisme i la Intolerància (ECRI), i el Comitè per l'Eliminació de la Discriminació Racial de l'Alt Comissionat de Nacions Unides, així com ha estat un motiu de reivindicació d'organitzacions com Movimiento contra la Intolerancia o Amnistia Internacional.

Actualment doncs, els cossos i forces de seguretat de l'Estat espanyol disposen d'un sistema de registre de les denúncies i condemnes penals per odi i discriminació. La recollida d'aquestes dades, no obstant això, no és sistemàtica i és desigual en funció de les comunitats autònomes i l'existència o no de Protocols entre els cossos policials competents i la Fiscalia.

Aquesta manca de dades, tant de situacions discriminatòries com sobre delictes i discursos d'odi, respon, en gran mesura, a la manca de denúncia i visibilització, de tal manera que existeix una considerable xifra submergida de fets que les víctimes per diverses raons no volen o no s'atreveixen a denunciar o ignoren que ho poden fer.

En aquest sentit, les motivacions més comunes que poden portar a les víctimes a no presentar denúncies o a no fer visibles les situacions discriminatòries patides són:

- **La discriminació com una vivència quotidiana i normalitzada.** Moltes persones han conviscut amb situacions de discriminació fins al punt d'acabar normalitzant aquestes actituds en les seves vides.
- **La creença que la denúncia no servirà per a res.** Moltes víctimes no tenen confiança que les forces de seguretat o el funcionariat de justícia emprenguin les investigacions o accions legals per respondre a les seves denúncies. Tampoc no confien en altres mecanismes com pot ser l'OND.
- **Desconfiança o por en la policia.** Les víctimes que pertanyen a un grup que històricament ha estat subjecte a l'assetjament, la violència o la desprotecció

ció per part de l'Estat, a vegades eviten qualsevol tipus de contacte amb els i les agents dels cossos de policia.

- **Víctimes estrangeres que no tenen permís de residència.** Difícilment s'acostaran a una comissaria a denunciar una situació de discriminació, davant del temor d'una probable obertura d'un expedient d'expulsió. En aquest sentit, la Fiscalia Provincial de Barcelona, en la seva Memòria de l'any 2014, proposa una reforma de la Llei Orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i deures dels estrangers a Espanya, que permeti a les persones en situació irregular a Espanya víctimes de delictes de discriminació, quedar exemptes de la responsabilitat administrativa i evitar l'expulsió a condició de denunciar a les persones autores o cooperadores d'aquest delictes.
- **Por a represàlies.** Moltes persones temen que, si denuncien una situació, delictiva o no, les persones que en són responsables puguin prendre represàlies contra elles, la seva família o membres de la comunitat a la qual pertanyen. Aquest temor augmenta en aquells casos en què les persones agressores pertanyen a un grup organitzat caracteritzat per les seves posicions de violència.
- **Extrema vulnerabilitat de certs perfils de víctimes.** Moltes víctimes no denuncien perquè la seva situació personal, social o econòmica les situa en un pla d'absoluta exclusió social i extrema vulnerabilitat. Per exemple, persones sense llar, en molts casos amb problemes de salut física o mental i sense el suport familiar o social.
- **Falta de coneixement dels seus propis drets, de la llei i del funcionament del sistema judicial.** És freqüent que moltes de les víctimes de situacions de discriminació desconeguin els seus drets i els mecanismes de garantia que poden activar. ón suficientment conegudes.

- **Vergonya.** Algunes víctimes se senten avergonyides després de ser víctimes d'una situació discriminatòria o d'un delictes d'odi, arribant a culpabilitzar-se, ja que són victimitzades per la seva identitat.
- **Negació.** Amb l'objectiu de fer front al trauma patit per la discriminació patida o la comissió d'un delictes d'odi, algunes víctimes neguen o minimitzen l'impacte i la gravetat de la situació.

Aquestes qüestions poden generar un perillós sentiment d'injustícia i, en certa mesura, de fracàs del sistema de protecció de drets, amb la consegüent frustració i augment de la desconfiança cap als diferents operadors que intervenen davant d'un procés d'aquest tipus (ajuntaments, cossos policials, jutges, fiscals, etc.). Per tant, per posar en marxa polítiques públiques les més eficaces possibles en la lluita contra la discriminació és imprescindible identificar-les i emprendre accions per a revertir-les.

Donada la situació de dificultat i ineficàcia per perseguir els delictes d'odi i discriminació, l'OND pot jugar un paper rellevant en formació, sensibilització i impuls per incrementar i fomentar l'obertura de diligències judicials en la jurisdicció penal.

L'OND, quan rep una queixa d'un possible delictes d'odi i discriminació, té l'obligació legal (art. 61 de la Llei 39/15, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, i article 14.1 de la Llei 40/2015 de 1 d'octubre, sobre Règim Jurídic del Sector Públic) d'informar a la Fiscalia especialitzada. La Fiscalia hauria de comunicar a l'OND si decideix obrir Diligències Informatives o arxiva. En el supòsit que la Fiscalia no obri diligències, l'OND es podria plantejar d'interposar un litigi estratègic. En qualsevol cas, l'OND informará sempre a la persona que ha interposat la queixa de les accions individuals que té.

Tot i així, podem donar algunes dades que ens poden ajudar en una petita anàlisi sobre la situació de les discriminacions a Barcelona. Atenent-nos a les xifres que es disposen, la memòria del Servei de Delictes d'Odi de la Fiscalia Provincial de Barcelona mostra com els fets denunciats el 2015 incrementen significativament en la xifra dels fets delictius denunciats o que han tingut coneixement els cossos policials. Així a la província de Barcelona es van registrar un total de 232 fets delictius, enfront dels 195 de l'any 2014 o els 166 de l'any 2013, suposant un increment del 19% de nous fets delictius enfront de l'any anterior. Aquesta darrera dada és difícil determinar si va respondre a un increment del nombre de fets o a una millora en el seu registre o a un increment de la consciència ciutadana. La Fiscalia remarcava que la xifra submergida de fets produïts i no denunciats seguia sent molt alta per això l'increment del nombre de denúncies no havia de significar necessàriament que s'havia produït un increment de la criminalitat per odi i discriminació.

El motiu majoritari de discriminació va ser el racisme i la xenofòbia amb un 34%, seguit d'orientació política amb el 32%, l'orientació sexual i la identitat de gènere amb el 16% i la religió amb el 12% dels casos denunciats i registrats. Cal destacar el progressiu creixement dels fets denunciats i comesos per intolerància religiosa (29 casos el 2015, 20 el 2014 i 9 el 2013), essent la majoria casos d'islamofòbia.

Centrant-nos en les queixes rebudes a l'Oficina per la No Discriminació, prenent com exemple els darrers cinc anys en el període 2012-2016, s'han atès un total de 2.319 persones, de les quals el 39,72% van sol·licitar informació i/o van rebre atenció i assessorament sobre la qüestió amb la que es dirigien a l'OND mentre que el 60,28% restant va rebre suport i tractament per la situació que presentava. Les queixes s'han mantingut en números similars durant els diferents exercicis del període i la majoria són referides a l'Administració Pública, especialment sobre la

informació i la gestió dels procediments administratius. Les empreses i entitats privades també han mantingut constant la seva presència com a segon actor majoritari de les reclamacions per vulneracions de drets. Per últim, els ciutadans a títol individual han mantingut el seu lloc en un nivell semblant pel que fa a les accions denunciades a l'OND.

3. L'OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ

3.1 Estructura de l'OND

Per tal d'assolir els objectius que es planteja l'OND cal fer un nou dibuix de la seva estructura, tant funcional com de recursos humans. Així, l'estructura de l'OND s'agrupa a partir de dos àmbits d'actuació essencials: àmbit de prevenció i àmbit de garantia.

Dins l'àmbit de prevenció s'agrupen tots aquells elements que han de servir per aconseguir que no es produeixin situacions de discriminació a la ciutat des d'una vessant informativa, formativa i de sensibilització. Evitar la vulneració de drets i les situacions discriminatòries és una tasca on es conjuguen actuacions públiques a diferents nivells des d'una mirada socioeducativa i amb una projecció intergeneracional a llarg termini. En aquest cas, l'OND realitza una tasca de promoció i sensibilització en drets. I a través del Centre de recursos, ubicat dins de l'OND, s'oferirà una oferta formativa dirigida a la ciutadania, a fi i efecte d'assegurar una connexió i coordinació amb totes les entitats defensores de drets humans de la ciutat.

Dins l'àmbit de garantia, l'OND intervé mitjançant l'atenció, l'acompanyament, l'anà-

lisi i l'assessorament quan s'hagin produït situacions de discriminació. Garantir drets és bàsic per a la ciutadania i és una obligació per a tothom. És aquí on l'OND té la responsabilitat com a servei públic d'exercir l'atenció i la defensa a diferents nivells de les persones que hagin patit situacions discriminatòries per a que se sentin protegits i recolzats a través d'una defensa individual i/o col·lectiva.

S'oferix assessorament jurídic per a totes aquelles situacions en què es consideri que la persona o grups afectats necessiten i/o volen resoldre la seva discriminació a nivell judicial amb les gestions corresponents. Aquesta actuació es fa a través dels advocats i advocades especialitzats en drets humans.

A més, en aquest àmbit de garantia s'utilitza la mediació com a eina alternativa per a la resolució de conflictes entre particulars, entitats o empreses i l'administració com a solució al procediment judicial.

Així, els recursos humans amb què comptarà l'OND es distribuïran de la següent manera:



3.2 Funcions i tipus d'intervenció

Com a titular d'obligacions, l'Ajuntament de Barcelona és un dels responsables que la ciutadania i els agents socials de la ciutat compleixin tant amb els seus deures com que vegin els seus drets garantits. Per a fer-ho no només ha de facilitar de forma activa eines per donar poder a les persones perquè puguin reclamar els seus drets, sinó que en el cas que tingui constància d'una situació en la que es vegin vulnerats té la potestat i l'obligació d'activar aquells mecanismes per a pal·liar-la.

Així doncs, es fa evident la necessitat d'endegar entre els objectius de l'OND línies d'actuació en l'àmbit de la prevenció i de la garantia. A més, l'OND és l'encarregada de coordinar la lluita municipal contra la discriminació, amb els diferents actors de la ciutat que treballen amb aquest mateix objectiu.

Per a poder combatre les situacions de discriminació cal establir instruments de prevenció i mecanismes de garantia que contemplin les necessitats específiques de les dones i tinguin en compte la mirada interseccional per detectar l'impacte específic dels múltiples eixos de discriminació. El disseny i l'execució de les línies d'actuació d'aquesta mesura així ho contemplen.

Les línies de treball en el marc de la prevenció de discriminació i dels delictes d'odi s'enfoquen d'una banda, en la transversalitat de la lluita contra la discriminació dins del consistori amb la potenciació de l'OND com a referència municipal. I de l'altra, la divulgació dels drets a través d'informació, formació i l'educació en drets humans per tal de donar-los a conèixer a la ciutadania, essent aquesta la manera més eficaç de protegir els drets de ciutadania.

En aquest sentit cal destacar la funció de sensibilització sobre les diferents formes de discriminació existents a la ciutat que

durà a terme l'OND, a través de diferents campanyes i iniciatives commemoratives. Per la seva banda, l'establiment del Centre de Recursos de Drets Humans a la seu de l'OND tindrà un paper important en les seves funcions de formació i informació.

En l'àmbit de la garantia, podem dividir les funcions de l'OND en les que estan enfocades a donar servei a les persones que han viscut situacions de discriminació i les que ho estan a treballar sobre les pròpies situacions de discriminació.

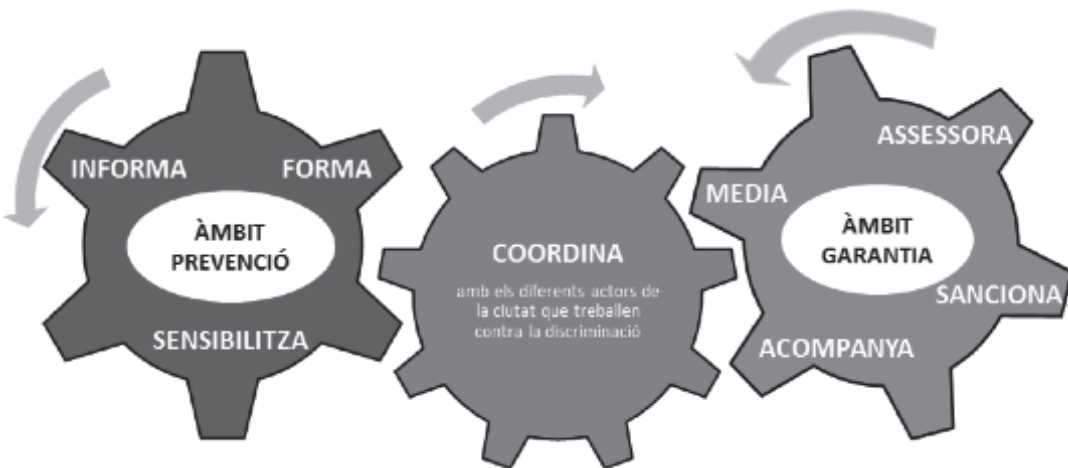
Pel que fa el servei a les persones, l'OND duu a terme un acompanyament psico-social adequat a les persones que han viscut situacions de discriminació, des de la mateixa OND o derivant-les a serveis especialitzats si es considera oportú. A la vegada, s'ofereix l'assessorament necessari per tal d'emprendre les accions jurídiques que es creguin convenients a través del Servei d'Assessorament Jurídic, que es troba en el mateix equipament.

Entre les funcions sobre les situacions de discriminació trobem, d'una banda, la mediació que estableix un procés entre les parts protagonistes, si és possible i ho desitgen, per tal d'arribar a una resolució del conflicte extrajudicialment i establint les bases per a que la situació no es reproduïxi. D'altra banda, l'OND és l'encarregada de desenvolupar la capacitat sancionadora de l'Ajuntament en les situacions de discriminació, a través de l'estudi sobre els àmbits en el que el consistori pot desenvolupar mecanismes administratius sancionadors i la seva posada en marxa en coordinació amb altres instàncies municipals.

En definitiva, podem dir que l'OND:

- **Es coordina** amb els diferents actors de la ciutat que treballen contra la discriminació
- **Informa** sobre els drets de ciutadania i els diferents tipus de discriminació

- **Sensibilitza** la ciutadania en el respecte i la promoció dels drets humans
- **Forma** la ciutadania des del Centre de Recursos de Drets Humans
- **Acompanya** a les persones que han patit situacions de discriminació
- **Assessora** des d'un punt de vista jurídic amb el Servei d'Atenció i Assessorament a les persones que han viscut situacions de discriminació
- **Media** oferint facilitació del procés entre les parts implicades en un conflicte discriminatori
- **Sanciona** les actituds i les accions discriminatòries a la ciutat dins del seu àmbit competencial i allà on el marc legal ho permet



Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat

Oficina per la No Discriminació
Mesura de Govern

15

3.3 Àmbits d'intervenció i eixos de discriminació

El principi d'igualtat i no discriminació, com hem vist, es pot aplicar a la pràctica totalitat dels drets humans reconeguts. És per això que resulta necessari concretar els àmbits prioritars d'intervenció, així com els eixos de discriminació que es treballaran preferentment.

Pel que fa als àmbits d'intervenció, en la línia del que ja apuntava la mesura de govern Programa Barcelona Ciutat de Drets i amb les aportacions dels grups polítics municipals i de les entitats de defensa dels drets humans de la ciutat, es prioritzaran els següents temes, amb l'avinentesa de que aquest llistat serà revisat i es podrà ampliar en el futur:

- **Discursos discriminatoris i discurs d'odi:** les expressions i manifestacions

discriminatòries, sovint precursors d'altres conductes més greus que poden circumscriure's en el que s'entén com a discursos d'odi, seran objecte d'intervenció de l'OND, sobretot des de l'àmbit de la prevenció. En aquest sentit, es realitzarà un treball específic sobre la presència d'aquest tipus de discurs a les xarxes socials i el món virtual en general, com a prioritat que ja es treballa a nivell de la Direcció de serveis de drets de ciutadania i diversitat.

- **Dret d'admissió:** l'entrada en locals i llocs de pública concurrència no es pot impedir a cap persona en base a criteris discriminatoris. Així, la limitació d'accés ha d'estar sempre publicitada i degudament justificada.
- **Dret a l'habitatge:** en l'accés a l'habitatge no es poden produir discriminacions per raons d'origen, d'edat o

d'orientació sexual, per posar alguns exemples.

- **Discriminacions a l'espai públic i violència institucional:** es tracta de les discriminacions produïdes per la pròpia administració. Tot i qu'ela competència en aquests casos recau en la Síndica de Greuges també seran objecte d'intervenció de l'OND, en coordinació amb l'oficina de la Síndica.

Restaria per definir els eixos de discriminació que es prioritzaran en les intervencions de l'OND, ja que aquests també són molt extensos. En aquest sentit, cal tenir present que ja existeixen altres serveis municipals especialitzats que compten amb equips i recursos per fer-hi front a situacions de discriminació, com ara el Centre de Recursos LGTBI o el CIRD. Així, amb les aportacions dels grups polítics municipals i de les entitats de defensa dels drets humans de la ciutat, els eixos prioritzats seran:

- **Per pertànyer a una ètnia, cultura o origen geogràfic determinat:** sota aquest eix, es treballaran qüestions com ara el racisme, la xenofòbia o l'antigitanisme.
- **Per professar una religió o convicció determinada:** sota aquest eix es treballaran qüestions com la islamofòbia o l'antisemitisme.
- **Per la condició socioeconòmica:** sota aquest eix es donarà prioritat al fenomen de l'aporofòbia.
- **Per l'edat:** amb una mirada especial i específica a les discriminacions que pateix la gent gran.
- **Per l'estat salut:** ja sigui respecte de persones amb diversitat funcional o amb discapacitat, o respecte de persones amb malalties mentals.
- **Per gènere i per orientació o identitat sexual:** tot i comptar amb altres serveis

municipals, l'OND podrà intervenir en situacions sota aquests eixos de discriminació, si així se li demana per part dels respectius serveis.

3.4 Principis d'actuació

Els models d'intervenció en drets humans han evolucionat en aquestes últimes dècades paral·lelament a dos vectors analítics: per un costat, les trajectòries socio-polítiques internacionals posteriors a la Declaració Universal dels Humans, i per altra banda, l'adaptació disciplinària del que s'ha treballat sobre la intervenció principalment en ciències socials en el mateix període. Així, van ser majoritaris aquells models basats en concepcions poc defensores de drets i més centrades en l'individu – model assistencial, model d'ajuda, model terapèutic, model socioeducatiu-comunitari, model tecnològic, model multisectorial-multidimensional, etc. – en els quals el focus estava dirigit a la persona i l'anàlisi que feia cada disciplina d'allò que l'envoltava.

En aquest sentit, s'aposta clarament per un model que fuig d'aquestes concepcions individualitzades i de necessitats. Per tant, es defensa un model d'intervenció defensor de drets basat en la prevenció i la garantia dels mateixos. Les derivacions metodològiques dels elements preventius poden comportar connexions amb els models educatius i de responsabilitat en l'aplicació d'algunes de les seves tècniques, així com les derivacions dels aspectes de garanties podrien tenir els seus orígens en metodologies dels models de justícia social o de multiculturalitat. Es considera que això fa enriquir la construcció i defensa d'aquest model d'intervenció preventiu i de garantia de drets de ciutadania en l'OND.

Aquesta política pública d'impuls de l'OND pren com a referència una sèrie de criteris, fonamentats sobre un enfocament basat en drets humans, tant per la seva formulació i implementació com per a l'anàlisi dels

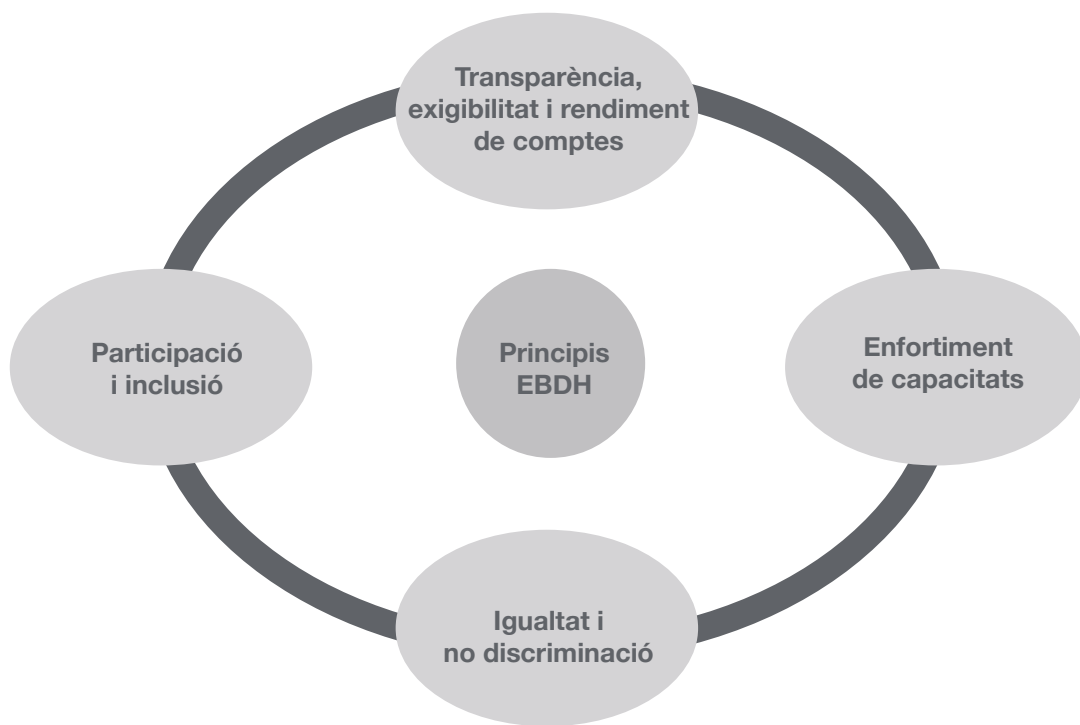
resultats obtinguts a partir de la seva execució.

Així, els trets definitoris dels drets humans també s'empren com a base per a l'establiment de les línies d'actuació d'aquesta mesura de govern, les quals s'aplicaran en conformitat als principis transversals de l'enfocament basat en drets humans:

- **Participació i inclusió:** Es compta amb els ciutadans i ciutadanes, les organitzacions defensores de drets humans i altres agents socials de la ciutat, així com altres organismes públics per a desenvolupar les diferents mesures dels àmbits d'actuació d'aquesta mesura. La seva participació en algunes ocasions és d'execució i en d'altres ho és com a públic objectiu de la mesura. La participació es considera un dret, un objectiu en si mateixa i una forma d'assolir la resta d'objectius.
- **Enfortiment de capacitats:** Es pretén que els diferents actors de la ciutat, que desenvolupen rols diferents en aquesta política pública, vegin reforçades les seves capacitats, a la vegada que se'n creen de noves per tal de poder exercir els seus drets i complir amb els seus deures o obligacions.
- **Igualtat i no discriminació:** L'objecte d'aquesta mesura de govern és a la vegada un principi bàsic d'actuació. Cap persona en queda exclosa, sigui quina sigui la seva condició.
- **Transparència, exigibilitat i rendiment de comptes:** Es considera important no només complir amb l'exigibilitat en termes legals o jurídics, sinó també en termes socials, per això es durà a terme una memòria anual pública de la tasca i els resultats de l'OND.

En coherència amb la Mesura de govern Programa Barcelona Ciutat de Drets, on s'emmarca l'impuls de l'OND, es seguiran també els principis d'actuació que aquesta estableix:

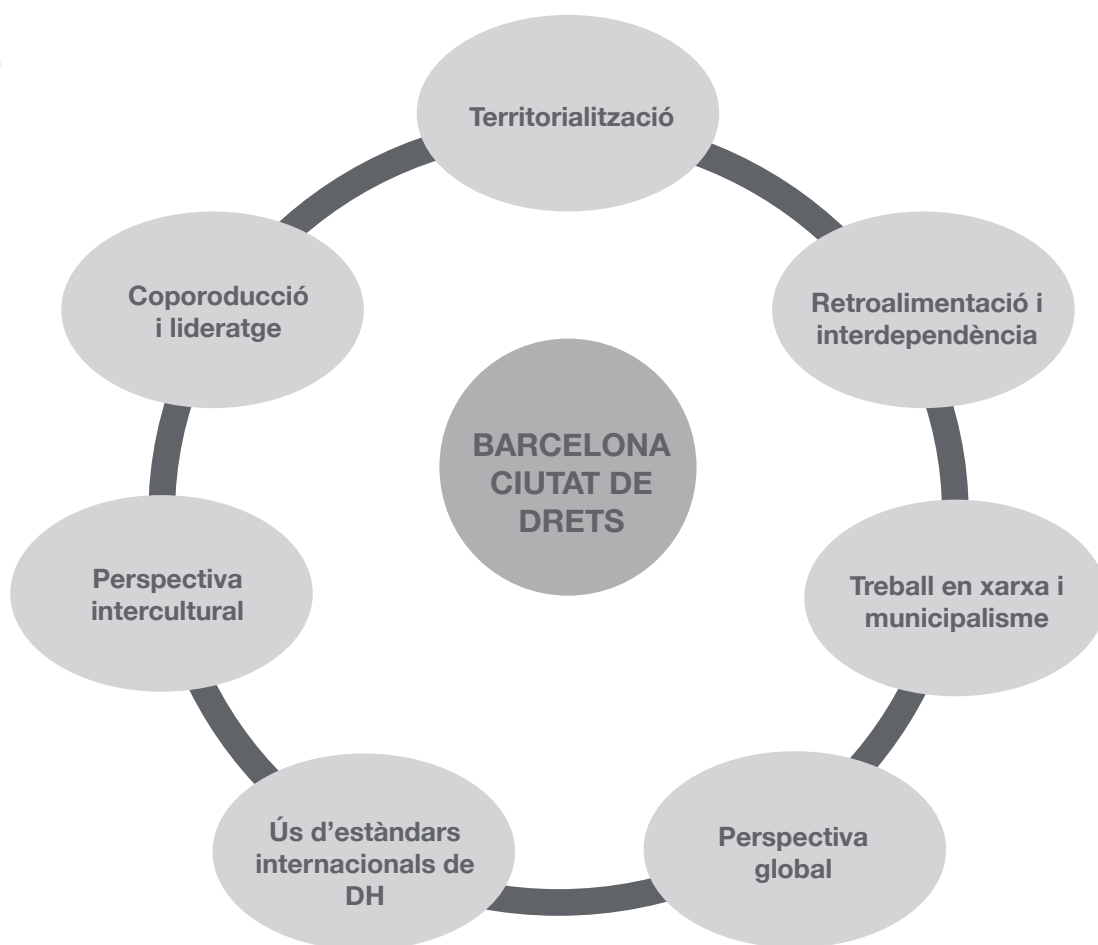
- **Territorialització:** Totes les accions hauran de coordinar-se amb l'acció dels districtes per tal de ser efectives. Així, caldrà incloure la visió, experiència i coneixements dels territoris.
- **Retroalimentació i interdependència:** Qualsevol dret està connectat a la resta i que l'afectació d'un en té efectes sobre la resta. Així, pel que respecta a les accions incloses a la mesura, totes són també interdependents i per tant estaran en continu diàleg per tal de retroalimentar-se i buscar les sinergies que potenciïn els seus efectes i impactes.
- **Treball en xarxa i municipalisme:** Es potenciaran i es revisaran les xarxes de ciutats i ens locals de l'àmbit dels drets humans en relació amb el tema principal de la mesura.
- **Perspectiva global:** Anàlisi conjunta dels efectes locals dels fenòmens globals per tal de proposar accions i polítiques adreçades a les causes de les diferents vulneracions de drets humans que es produeixen a la ciutat.
- **Perspectiva de gènere:** La mirada de gènere ha d'impregnar completament qualsevol acció o mesura que plantegi l'enfocament de drets humans.
- **Ús d'estàndards internacionals de drets humans:** El dret internacional dels drets humans és la base i la legitimitat d'aquesta política pública.
- **Perspectiva intercultural:** La mirada intercultural, de reconeixement de la diversitat i d'interacció positiva amb aquesta diversitat, serà aplicada com a principi i de manera transversal en totes les actuacions de la mesura.
- **Coproducció i colideratge:** pel que fa al treball en xarxa amb les entitats i amb la ciutadania.



18

Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat

Oficina per la No Discriminació
Mesura de Govern



4. MODEL DE GOVERNANÇA

Per tal de fer un bon seguiment de la implementació d'aquesta mesura de govern cal establir diferents nivells de governança i coordinació, ja que els actors implicats són molts i diversos. En aquest sentit, establim aquí el dibuix general del model de governança, que haurà de ser farcit i concretat amb el reglament de funcionament de l'OND (acció 3.1.A).

En el nivell intern de l'administració, s'establiran les taules de coordinació bilateral necessàries amb les àrees més directament interpel·lades per l'àmbit d'actuació de la mesura, com són l'Oficina de la Síndica de Greuges, la Guàrdia Urbana, la Fiscalia Provincial, l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, la Direcció de Feminismes i LGTBI, la Direcció d'Infància, Joventut i Gent Gran, la Direcció de Prevenció i l'Oficina d'Afers Religiosos (acció 1.1.E).

Per altra banda, la Taula de coresponsabilitat de serveis a les persones i al territori, serà l'espai de coordinació amb els districtes on es demanarà la designació d'un punt focal o antena per cada territori que pugui vehicular la comunicació i coordinació amb l'OND. Es preveu una capacitat específica per aquests punts focals (acció 1.1.B).

I pel que fa al seguiment i rendició de comptes cap enfora de l'administració, es preveu la creació d'un Espai Drets, format per entitats i persones defensores de drets humans, que tindrà com a funcions, entre d'altres, el seguiment de la implementació de la present mesura. La composició, periodicitat de trobades i concreció de funcions es definirà conjuntament amb les entitats durant els primers mesos d'aplicació de la mesura (acció 2.3.C).

5. OBJECTIUS I ACCIONS CONCRETES

Els objectius de la Mesura de Govern de l'Oficina per la No Discriminació els dividim entre aquells adreçats a la prevenció de vulneracions de discriminacions i aquells que es posen en marxa quan ja s'ha produït una vulneració, és a dir, les accions de garantia dels drets.

Els dos primers objectius pertanyen a l'àmbit de la prevenció per tal d'impulsar l'OND com el referent de drets humans i la lluita contra la discriminació a la ciutat i visibilitzar i contrarestar les diferents formes de discriminació presents a Barcelona. El darrer s'articula en l'àmbit de la garantia, donant acompanyament i desenvolupant els mecanismes pertinents un cop ja s'ha produït una situació de discriminació.

Cada un dels tres objectius generals es divideix en diversos objectius específics, que al seu torn es desgranen en diferents línies d'actuació.

Objectiu General 1: Consolidar l'OND com l'òrgan i l'espai municipal referent en la lluita contra les discriminacions

Objectiu Específic 1.1.- Ser referent per la resta de serveis municipals en matèria de polítiques de no discriminació i de situacions de discriminació

1.1.A.- Difusió i informació específica de la tasca de l'OND als treballadors i treballadores municipals dels sectors i dels districtes de la ciutat

Complint amb el principi de territorialització de la tasca del treball de l'OND i l'enfocament transversal de la lluita contra la discriminació a l'Ajuntament, es donarà a conèixer els serveis i funcions de l'OND tant a altres àmbits de treball del consistori com als districtes del consistori.

1.1.B.- Capacitació dels i les tècniques municipals dels districtes per a la detecció de situacions de discriminació i establiment dels circuits de tractament dels casos (antenes o punts focals)

Es duran a terme formacions de treballadors municipals que treballen als districtes per tal que puguin identificar i reportar situacions de discriminació. Cada un dels districtes designarà un punt focal o antena que serà l'encarregat de vehicular la comunicació i coordinar-se amb l'OND per tal de realitzar les accions més adequades per a cada situació.

1.1.C.- Informació i assessorament especialitzat a demanda per serveis municipals sobre mecanismes i instruments de no discriminació

Els serveis de l'Ajuntament es podran adreçar a l'OND per tal de sol·licitar informació i assessorament quan dins el seu àmbit de treball vulguin emprendre accions i eines de no discriminació, que requereixen d'especialització en l'àmbit de la no discriminació.

1.1.D.- Elaboració de diagnosis, informes i projectes d'utilitat per la resta de l'Ajuntament en funció de la detecció de necessitats de protecció de drets

En els diferents àmbits de treball de l'Ajuntament, així com en la feina que duen a terme els districtes, o els mateixos casos que arriben a l'OND es pot identificar una vulneració de drets. És possible que el cas o l'element que es detecta no sigui un cas aïllat i respongui a una situació més àmplia. El seu tractament per part l'OND elaborant-ne un anàlisi que permeti determinar-ne les causes, el seu abast aportarà elements que seran d'utilitat per tal de trobar propostes de millora.

1.1.E.- Coordinació i creació de taules de treball transdisciplinari amb professionals de l'Ajuntament, d'altres administracions i entitats i altres agents implicats en la protecció de drets a la ciutat, per àmbits de treball

Es crearan una sèrie d'espais de treball, en funció dels àmbits de treball, que tindran com a objectiu aplegar els i les responsables de la protecció dels drets de ciutadania.

Hi participaran tant tècnics i tècniques municipals, com d'altres administracions (especialment la Diputació de Barcelona) i representants d'organitzacions i agents socials.

1.1.F.- Participació a Consells, Comissions i espais de treball interns municipals amb incidència sobre la promoció i la garantia de drets humans

L'OND participarà en els espais de treball propis de l'Ajuntament de Barcelona que tenen incidència en els dos àmbits propis de treball, prevenció i garantia. La participació en aquests espais servirà tant com per aportar la visió de la lluita contra la discriminació que encapçala l'OND però també per estar interrelacionat i coordinat amb la resta de sectors de treball de l'Ajuntament.

1.1.G.- Establiment de la seu del Centre en Recursos de drets humans de Barcelona, i acords de coordinació estables amb altres serveis com ara l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, el projecte ABITS, els PIADs o el Centre de recursos LGTBI

L'OND serà l'espai de referència dels drets humans a la ciutat, albergant el Centre de Recursos en Drets Humans, i de la lluita contra la discriminació, a banda de la seva tasca pròpia, establint acords de coordinació amb altres organismes i instruments municipals amb qui comparteix aquest objectiu.

O.E 1.2.- Donar a conèixer l'OND i les seves funcions cap enfora

1.4.A.- Disseny d'una campanya municipal de difusió de l'OND amb la participació de les entitats i persones defensores de drets humans, amb el disseny d'un nou missatge i lema

Per a la projecció del nou impuls de l'OND a la ciutat es realitzarà una campanya de difusió de la seva tasca, es presentaran el nou logo i missatge que representaran l'Oficina. En aquesta campanya es preveu la participació de les entitats i persones

que treballen en la defensa dels drets humans a la ciutat.

1.4.B.- Posada en marxa d'un nou web de l'OND

Es dissenyarà i es posarà en funcionament un nou espai web de l'OND on es podrà trobar informació relativa tant a l'Oficina com de l'àmbit de la no discriminació i també dels drets humans.

1.4.C.- Elaboració de nou material i recursos de difusió de l'OND

Per a la renovació del material de difusió de l'OND es dissenyaran nous fulletons corporatius i recursos en diferents formats enfocats tant a la informació com a la sensibilització de les temàtiques amb les que es treballa.

1.4.D.- Implementació de l'OND en noves tecnologies com Facebook, Twitter i Instagram

Per tal d'arribar a un grup més ampli de la ciutadania s'incorporaran en la tasca comunicativa de l'OND la gestió de perfils de xarxes socials, que facilitaran la interacció amb els ciutadans i ciutadanes i la difusió de la tasca de l'OND.

1.4.E.- Increment dels canals d'entrada de situacions de discriminació

Es treballarà per ampliar les vies d'accés per presentar situacions de discriminació. A banda, de la presencial, tant a la mateixa oficina com les derivades des d'altres serveis municipals, s'estudiarà la implantació d'entrada de casos a través de recursos virtuals com un l'aplicatiu web i/o una aplicació per dispositius mòbils.

1.4.F.- Millora i reforç dels mecanismes de recollida de dades sobre discriminació en l'àmbit municipal (IRIS)

El programa multicanal IRIS (Incidències, Reclamacions i Suggestiments) gestiona les peticions de servei, avisos, incidències

i reclamacions dels ciutadans, es reforçarà i s'adaptarà per tal que també serveixi per a la recollida de dades sobre situacions de discriminació a la ciutat.

O.E 1.3.- Ampliar l'espai i la funcionalitat de la seu de l'OND

1.3.A.- Ampliació i redistribució de l'espai físic de la seu de l'OND

Per tal d'adaptar l'equipament de l'OND al seu nou impuls s'ampliaran els metres i es redistribuirà l'espai de l'Oficina. Això permetrà albergar el Centre de Recursos de Drets Humans i poder fer una rebuda i un circuit d'atenció més eficient a les persones que s'acosten a l'OND per tal de rebre informació o presentar algun tipus de queixa.

1.3.B.- Condicionament d'un espai d'activitats a la seu de l'OND

La reestructuració de l'espai a la seu de l'OND permetrà el condicionament d'un espai per a dur a terme diferents tipus d'activitats. Aquestes poden ser tant formacions, com xerrades, o fins acollir petites exposicions relacionades amb els drets humans.

1.3.C.- Cessió de l'espai d'actes i de treball a organitzacions defensores de drets humans de la ciutat

La seu de l'OND dedicarà part del seu espai a la cessió a organitzacions defensores de drets humans en l'horari d'atenció dels i les treballadores, tant per a actes oberts al públic en general com a sessions de treball internes que requereixen d'un espai adequat.

Objectiu General 2: Visibilitzar i contrarestar els diferents tipus de discriminacions a la ciutat

O.E 2.1.- Fomentar el coneixement dels drets de la ciutadania i els compromisos de l'Ajuntament per fer que a la ciutat es respectin aquests drets

2.1.A.- Disseny d'una campanya municipal de difusió de la CESDHC i dels drets i obligacions que se'n deriven

Barcelona és una de les ciutats signants de la Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat, es dissenyarà una campanya per a explicar als barcelonins i a les barcelonines els drets amb els que compten com a ciutadans i ciutadanes, així com les obligacions que hi són associades.

2.1.B.- Celebració d'una conferència europea al 2018 en motiu del 20è aniversari de la CESDHC i del 70è de la Declaració Universal dels Drets Humans i el 20è de la pròpia OND

El 2018 es celebren dues dates assenyalades, el setantè aniversari de la DUDH, i el vintè de la CESDHC que també coincideix els mateix anys d'ençà de la creació de l'OND. Barcelona té un paper destacat en el procés que va dur a la signatura de la CESDHC ja que va ser fruit de la iniciativa dels municipis reunits a la ciutat el 1998 en la 1ª Conferència Europea de Ciutats pels Drets Humans per commemorar el 50è aniversari de la DUDH. Per tot això es considera indicat fer una celebració que recordi la necessitat de preservar i garantir els drets humans.

O.E 2.2.- Sensibilitzar i informar a la ciutadania sobre les diferents discriminacions a la ciutat i els efectes que produeixen

2.2.A.- Coordinació amb altres departaments i serveis municipals per campanyes municipals específiques sobre diferents tipus de discriminació i delictes i discursos d'odi

L'OND com a referent municipal en la lluita contra la discriminació es coordinarà amb els departaments i serveis de l'Ajuntament per endegar campanyes dirigides a la ciutadania i centrades en tipus de discriminacions i delictes i discursos d'odi concrets.

2.2.B.- Gestió dels actes i campanyes de les dates internacionals commemoratives de col·lectius en situació de discriminació

La commemoració de dates assenyalades internacionalment per a recordar col·lectius discriminats o tipus de discriminacions específiques són una forma de sensibilitzar la ciutadania sobre aquestes qüestions. L'Ajuntament de Barcelona podrà realitzar campanyes en aquest marc, la gestió de les quals durà a terme l'OND.

2.2.C.- Col·laboració amb entitats especialitzades, l'àmbit universitari i organismes internacionals especialitzats en drets humans per campanyes de sensibilització adreçades a la ciutadania en general

Les campanyes de sensibilització sobre col·lectius o formes de discriminació concretes es podran dur a terme en col·laboració amb altres actors de la ciutat, tals com entitats defensores de drets humans, especialistes de l'àmbit acadèmic, o també en sinergia i coordinació amb organismes internacionals.

O.E 2.3.-Informar, formar i enfortir a la societat civil organitzada defensora de drets humans

2.3.A.- Assessorament i informació a organitzacions de les diverses normatives i recursos existents sobre drets humans

Les entitats defensores de drets humans, així com el teixit associatiu de la ciutat en general, es podran adreçar a l'OND per tal de rebre informació i assessorament en matèria de drets humans.

2.3.B.- Desenvolupament d'un pla de formació en drets humans i diversitat adreçat a organitzacions i a la ciutadania, de manera participada amb les pròpies entitats

La formació és una de les principal funcions de l'OND, en aquest sentit es desenvoluparà en col·laboració amb les entitats de drets humans de la ciutat un pla de formació de drets humans que s'adreçarà

tant a les persones que participen d'aquestes organitzacions com a la ciutadania en general.

2.3.C.- Impuls de l'Espai Drets, punt de trobada per les organitzacions i persones defensores de drets humans de Barcelona, i espai permanent de seguiment, interlocució i consulta

Es facilitarà un espai de trobada per les organitzacions i persones defensores de drets humans de la ciutat per tal de fer rendició de comptes amb aquests actors. La definició dels detalls orgànics i funcionals es determinarà durant l'aplicació de la mesura.

O.E 2.4.- Posar de manifest les especificitats de les diferents discriminacions envers les dones

2.4.A.- Incorporació de la perspectiva de gènere i d'interseccionalitat cap a les dones en l'execució de les accions de la Mesura de govern

La transversalitat del gènere en els diversos eixos de desigualtat i discriminació fa necessari que totes aquelles mesures que inclouen aquest pla tinguin en compte les necessitats específiques de les dones a l'hora del disseny, de la planificació i de l'execució de les accions que hi estan associades. La recombinació del conjunt d'eixos de discriminació (gènere, classe, país d'origen, pràctica religiosa) demana que parem especial atenció a aquestes formes de discriminació que tenen un impacte específic.

2.4.B.- Visibilització de l'impacte específic de la interseccionalitat en la discriminació cap a les dones

En les campanyes, els recursos i els materials que es creïn per a donar a conèixer les diferents formes de discriminació, com es presenten i quins en són els efectes es tindrà en compte i s'especificarà de quina forma les dones pateixen aquestes discriminacions de forma més accentuada.

Objectiu General 3: Desenvolupar les intervencions relacionades amb la garantia davant de discriminacions a nivell municipal

O.E 3.1.-Establiment de circuits d'atenció i intervenció eficients a les persones que han patit situacions de discriminació

3.1.A.- Proposta de Reglament de funcionament de l'OND, per l'establiment dels circuits necessaris de recepció, intervenció, retorn i, en el seu cas, derivació de situacions de discriminació

Per a l'assoliment d'una gestió satisfactòria dels casos cal un establiment correcte del circuit d'atenció als mateixos. La pluralitat dels actors implicats en aquesta mesura, tant a nivell intern de l'Ajuntament, com extern d'altres administracions i agents socials fa necessari l'establiment d'una sèrie de protocols de col·laboració i de derivació a altres serveis interns i externs. Aquestes qüestions es concretaran en la redacció d'un reglament de funcionament de l'OND.

3.1.B.- Millora de la base de dades dels expedients treballats

Per a l'elaboració d'anàlisis i diagnòstics sobre la situació de la discriminació a la ciutat és essencial una bona recollida de dades dels expedients que es formen a partir de la gestió dels casos dels usuaris i usuàries que treballa l'OND. Es reforçarà i millorarà el sistema de recollida de dades, complint amb les normatives existents de privacitat i de protecció de dades personals.

3.1.C.- Acollida i acompanyament psicossocial de primera instància a les persones que expressin situacions de discriminació, tant presencialment com a través d'eines virtuals

Un denominador comú de la intervenció a l'OND serà l'acompanyament psicossocial que necessita la persona. Aquest acom-

panyament inclou tractar la dimensió emocional que envolta el problema que s'exposa i que afecta tant a la interpretació dels fets com a les conseqüències que comporta patir la discriminació. L'atenció psicossocial requereix d'escolta activa, d'un alt grau d'empatia i de capacitat de contenció. Aquelles persones que es valori que requereixen un servei més especialitzat es derivaran a altres serveis on podran oferir-les una atenció més idònia.

3.1.D.- Coordinació específica bilateral: amb l'Oficina de la Síndica de Greuges, amb la Guàrdia Urbana, per la implementació de la Instrucció 29/08 de prevenció de les situacions discriminatòries i amb el Servei de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona

La multiplicitat d'actors que comparteixen amb l'Ajuntament de Barcelona responsabilitats en l'execució de tasques per la garantia dels drets humans fa necessari l'establiment d'espais i protocols de coordinació bilaterals, en funció del seu àmbit de treball i de responsabilitat.

3.1.E.- Coordinació específica amb les entitats especialitzades que tenen serveis d'atenció a víctimes de vulneracions de drets humans. Llistat no exhaustiu: SOS Racisme, Centre Iridia, Fundació Bayt Al-Thaqafa, Observatori contra la Homofòbia, Unió Romani, Fundació Assis

A la ciutat hi ha entitats defensores de drets humans que duen a terme tasques especialitzades d'atenció a persones que han patit situacions de discriminació, algunes ho fan en conveni amb l'Ajuntament de Barcelona i d'altres no. Cal una coordinació amb les entitats que compten amb un lligam i en qualsevol cas és necessari un coneixement mutu per tal de fer més eficient la protecció dels drets humans a la ciutat.

O.E 3.2.- Potenciar el servei d'assessorament jurídic a persones que han patit discriminacions

3.2.A.- Atenció i assessorament jurídic a persones que han patit discriminacions

El Servei d'Atenció i Assessorament Jurídic de l'OND és l'encarregat de rebre les persones que han patit situacions de discriminació per tal d'oferir-los una assistència tècnica-jurídica sobre l'experiència de vulneració de drets viscuda.

3.2.B.- Assessorament al personal tècnic en la seva tasca d'intervenció i anàlisi de situacions

Fruit de la diversitat i la complexitat dels casos que es presenten a l'OND els treballadors i treballadores que duen a terme les tasques d'intervenció en ocasions necessiten un assessorament en l'àmbit legal per tal de poder donar un servei d'atenció acurat i eficient, el Servei d'Atenció i Assessorament és l'encarregat de dur-lo a terme.

3.2.C.- Elaboració d'informes jurídics especialitzats sobre discriminacions

Una de les tasques del Servei d'Atenció i Assessorament de l'OND és l'elaboració d'informes jurídics enfocats en determinades formes de discriminació. Aquests informes són d'utilitat per l'OND i el consistori en general a l'hora de dur a terme campanyes de visibilització, establir instruments i mecanismes de garantia i endegar polítiques públiques de protecció dels drets de ciutadania.

3.2.D.- Revisió de les ordenances municipals segons els estàndards de drets humans

Un dels principis d'actuació d'aquesta mesura és l'ús d'estàndards internacionals de drets humans, i aquestes és una lògica que es segueix en les diferents polítiques endegades per l'Ajuntament així com en les seves normatives, les ordenances municipals. Les ordenances ja existents es revisen per tal que la seva legitimitat s'emmarqui en el dret internacional dels drets humans.

3.2.E.- Selecció de casos especialment significatius per dur a terme litigis estratègics contra delictes i discursos d'odi

Es seleccionaran aquells casos de delictes i discursos d'odi a la ciutat que siguin especialment rellevants o significatius per exercir l'acusació a través dels Serveis Jurídics Centrals amb l'objectiu d'aconseguir resolucions que puguin servir per reparar a les víctimes, incidir en les garanties de protecció de drets davant les discriminacions i millorar la cohesió social.

O.E 3.3.- Desenvolupar la intervenció directa de mediació

3.3.A.- Exploració de la possibilitat de conciliació entre les parts

En els casos que sigui possible es cercarà l'opció de resoldre els conflictes a través de processos de justícia de proximitat, com ara la conciliació. En aquest mètode es facilita la figura d'un tercer actor imparcial que aproxima les posicions de les parts però s'absté de proposar una sortida concreta al conflicte, doncs actua com a mer àrbitre de la situació sense mostrar-se proactiu envers una solució concreta al problema.

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 és durà a terme un procés de mediació, des de la mateixa OND o a través d'altres serveis municipals. També quan no es pugui determinar l'existència de discriminació, sinó que es tracti d'un conflicte sense aquest component clar, aquest serà un mètode que es tindrà en compte.

O.E 3.4.- Desenvolupar la capacitat sancionadora de l'Ajuntament en situacions de discriminació

3.4.A.- Estudi sobre els àmbits en els quals l'Ajuntament pot desenvolupar mecanismes administratius sancionadors per situacions de discriminació

Es durà a terme una recerca d'aquells àmbits en els que el consistori pot desenvolupar la seva capacitat sancionadora per motius discriminatoris. Es parlarà especial atenció a dos àmbits concrets on hi ha recorregut a traçar, les infraccions relacionades amb el dret d'admissió i les vulneracions cap als drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.

3.4.B.- Posada en marxa de manera coordinada amb altres instàncies de l'Ajunta-

ment dels mecanismes administratius sancionadors pertinents

Es definiran protocols d'actuació per tal de que els diferents agents que participen en el circuit de sanció, a més de l'OND, tinguin coneixement dels casos de discriminació i realitzin una intervenció coordinada i en xarxa que doni una resposta coherent a la situació. Això ha de permetre un abordatge estratègic i integral de la discriminació en qüestió, possibilitant tant la sanció com altres mecanismes que facilitin la no repetició del fet i la reparació de la víctima.

6. CALENDARI

CURT TERMINI Inici Juliol 2017	MIG TERMINI Inici Gener 2018	LLARG TERMINI Inici Juliol 2018
1.1.A.- Difusió i informació específica de la tasca de l'OND als treballadors i treballadores municipals dels sectors i dels districtes de la ciutat	1.1.B.- Capacitació dels i les tècniques municipals dels districtes per a la detecció de situacions de discriminació i establiment dels circuits de tractament dels casos	1.1.C.- Informació i assessorament especialitzat a demanda per serveis municipals sobre mecanismes i instruments de no discriminació
1.1.E.- Coordinació i creació de taules de treball transdisciplinaris amb professionals de l'Ajuntament, d'altres administracions i entitats i altres agents implicats en la protecció de drets a la ciutat, per àmbits de treball	1.1.D.- Elaboració de diagnòstic, informes i projectes d'utilitat per la resta de l'Ajuntament en funció de la detecció de necessitats de protecció de drets	2.2.A.- Coordinació amb altres departaments i serveis municipals per campanyes municipals específiques sobre diferents tipus de discriminació i delictes i discursos d'odi
1.1.G.- Establiment de la seu del Centre de Recursos en drets humans de Barcelona, i acords de coordinació estables amb altres serveis com ara l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, el projecte ABITS, els PIADs o el Centre de recursos LGTBI	1.1.F.- Participació a Consells, Comissions i espais de treball interns municipals amb incidència sobre la promoció i la garantia de drets humans	2.3.C.- Impuls d l'Espai Drets, punt de trobada per les organitzacions i persones defensores de drets humans de Barcelona, i espai permanent de seguiment, interlocució i consulta
1.4.A.- Disseny d'una campanya municipal de difusió de l'OND amb la participació de les entitats i persones defensores DH, amb el disseny d'un nou missatge i lema	1.4.D.- Implementació de l'OND en noves tecnologies com Facebook, Twitter i Instagram	2.4.A.- Incorporació de la perspectiva de gènere i d'interseccionalitat cap a les dones en l'execució de les accions de la Mesura de govern
1.4.B.- Posada en marxa d'un nou web de l'OND	1.4.E.- Increment dels canals d'entrada de situacions de discriminació	2.4.B.- Visibilització de l'impacte específic de la interseccionalitat en la discriminació cap a les dones
1.4.C.- Elaboració de nou material i recursos de difusió de l'OND	1.3.C.- Cessió de l'espai d'actes i de treball a organitzacions defensores de drets humans de la ciutat	3.2.D.- Revisió de les ordenances municipals segons els estàndards de drets humans
1.4.F.- Millora i reforç dels mecanismes de recollida de dades sobre discriminació en l'àmbit municipal (IRIS)	2.1.A.- Disseny d'una campanya municipal de difusió de la CESDHC i dels drets i obligacions que se'n deriven	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

1.3.A.- Ampliació i redistribució de l'espai físic de la seu de l'OND	2.1.B.- Celebració d'una conferència europea al 2018 en motiu del 20è aniversari de la CESDHC i del 70è de la DUDH i el 20è de la pròpia OND	3.4.B.- Posada en marxa de manera coordinada amb altres instàncies de l'Ajuntament dels mecanismes administratius sancionadors pertinents
1.3.B.- Condicionament d'un espai d'activitats a la seu de l'OND	2.2.B.- Gestió dels actes i campanyes de les dates internacionals commemoratives de col·lectius discriminats	
3.1.B.- Millora de la base de dades dels expedients treballats	2.2.C.- Col·laboració amb entitats especialitzades, l'àmbit universitari i organismes internacionals especialitzats en drets humans per campanyes de sensibilització adreçades a la ciutadania en general	
3.1.C.- Acol·lida i acompanyament psicosocial de primera instància a les persones que expressin situacions de discriminació, tant presencialment com a través d'eines virtuals	2.3.A.- Assessorament i informació a organitzacions de les diverses normatives i recursos existents sobre drets humans	
3.1.D.- Coordinació específica bilateral: amb l'Oficina de la Síndica de Greuges, amb la Guàrdia Urbana, per la implementació de la Instrucció 29/08 de prevenció de les situacions discriminatòries i amb el Servei de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona	2.3.B.- Desenvolupament d'un pla de formació en drets humans i diversitat adreçat a organitzacions i a la ciutadania, de manera participada amb les pròpies entitats	
3.1.E.- Coordinació específica amb les entitats especialitzades que tenen serveis d'atenció a víctimes de vulneracions de drets humans.	3.1.A.- Proposta de Reglament de funcionament de l'OND, per l'establiment dels circuits necessaris de recepció, intervenció, retorn i, en el seu cas, derivació de situacions de discriminació	
3.2.A.- Atenció i assessorament jurídic a persones que han patit discriminacions	3.2.B.- Assessorament al personal tècnic en la seva tasca d'intervenció i anàlisi de situacions	
3.3.A.- Exploració de la possibilitat de conciliació entre les parts	3.2.C.- Elaboració d'informes jurídics especialitzats sobre discriminacions	
	3.2.E.- Selecció de casos especialment significatius per a dur a terme litigis estratègics contra delictes i discursos d'odi	
	3.4.A.- Estudi sobre els àmbits en els quals l'Ajuntament pot desenvolupar mecanismes administratius sancionadors per situacions de discriminació	

7. DOTACIÓ PRESSUPOSTÀRIA

	2017	2018	2019	2020
<i>Assessorament jurídic OND</i>	51.909€	69.212€	69.212€	69.212€
<i>Centre de Recursos en drets humans</i>	34.579,73€	138.318,93€	138.318,93€	138.318,93€
<i>Arranjament oficina</i>	200.000€			
<i>Campanyes de sensibilització i pla de formació</i>		40.000€	40.000€	40.000€
<i>Espai Drets</i>		20.000€		
<i>Nova imatge i elements de difusió i comunicació</i>	15.000€	40.000€		
TOTAL	286.489€	307.507,93€	247.530.93€	247.530.93€

ANNEX. Marc legal del dret a la igualtat i a la no discriminació

En un primer bloc ens referim a la normativa relativa al dret a la igualtat i a la no discriminació en un sentit ampli, com a precepte d'igualtat que impregna la resta de drets humans.

Organització de les Nacions Unides

- Declaració Universal dels Drets Humans.- Articles: 1, 2 i 7
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.- Articles: 2.1, 4.1, 24.1, 25 i 26
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals.- Articles: 2.2, 7.a.i, 7.c, 10.3
- Conveni per a la prohibició de la tortura i altres tractes cruels, inhumans o degradants
- Organismes especialitzats de Nacions Unides

Organització Internacional del Treball (OIT)

- Conveni sobre igualtat de remuneració (1951)
- Conveni sobre la discriminació (ocupació i feina) (1958)
- Conveni sobre la igualtat de tracte de nacionals i estrangers en matèria de seguretat social (1962)
- Conveni sobre treballadors amb responsabilitats familiars (1981)
- Declaració relativa als principis i drets fonamentals en el treball i el seu seguiment (1998).- Article 2.d
- Conveni sobre es treballadores i els treballadors domèstics (2011). Vigent des del 2013 però no ratificat per l'Estat espanyol

Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO)

- Convenció relativa a la lluita contra la discriminació en l'esfera de l'ensenyament (1960)

Consell d'Europa

- Conveni Europeu per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals.- Article 14
- Carta Social Europea (1961).- Part I, punts: 15, 18, 20 y 27; Part II, articles: 8, 15, 17, 19, 20 i 23 i Part V article E
- Protocol adicional n. 12 al Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals
- Conveni europeu per la prevenció de la tortura i altres tractes degradants (1987)

Unió Europea

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.- Títol III
- Tractat d'Amsterdam (1997).- Article 12
- Directiva 2000/78/CE. Directiva relativa a la Igualtat de tracte en l'Ocupació

Estat espanyol

- Constitució Espanyola.- Articles: 1.1, 9.2, 14 i 23.2
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals administratives i de l'ordre social.- Capítol III del Títol II
- Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, per la que es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.- Articles: 235, 236, 237 i 238

- Estatut dels Treballadors.- Articles: 4.2 c), 17.1, 24.2 i 28.17
- Normativa general per la defensa de consumidors i usuaris de serveis
- Llei 1/2006, de 13 de març, per la qual es regula el règim especial del municipi de Barcelona (2006)

Catalunya

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.- Article 40.8
- LLEI 11/2009, del 6 de juliol, de regulació administrativa dels espectacles públics i les activitats recreatives.- Preàmbul III, Articles 5.j i 10

Barcelona

- Carta europea de Salvaguarda dels drets humans a la ciutat.- Articles: 2, 14, 17, 15.4 i 16.2
- Carta de ciutadania de Barcelona.- Article: 26
- Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta Municipal de Barcelona (1999)
- Llei 11/2006, de 19 de juliol, de modificació de la Carta Municipal de Barcelona (2006)
- Llei 7/2010, de 21 d'abril, de modificació de la Carta Municipal de Barcelona (2010)
- Llei 18/2014, de 23 de desembre, de modificació de la Carta Municipal de Barcelona (2014)

En un segon bloc indiquem els instruments jurídics que regulen aquells motius de discriminació els quals són prioritaris en la tasca de l'OND.

Discriminació per professar una religió o convicció, pertànyer a una ètnia, cultura o origen nacional o geogràfic determinat

Organització de les Nacions Unides

- Declaració Universal dels Drets Humans.- Articles: 2.2 i 16.1
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.- Articles: 20.2 i 27
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals.- Article 13.1
- Conveni sobre la igualtat de tracte de nacionals i estrangers en matèria de seguretat social (1962)
- Convenció internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial (1965)
- Convenció Internacional sobre la Repressió i el Càstig del Crim de l'Apartheid (1973)
- Declaració sobre la raça i els prejudicis racials (1978)
- Declaració sobre l'eliminació de totes les formes d'intolerància i discriminació fonamentades en la religió o les conviccions (1981)
- Declaració sobre els drets de les persones pertanyents a minories nacionals o ètniques, religioses i lingüístiques (1992)
- Tot i que no és vinculant cal destacar un altre document internacional que recull el llistat de mesures més complet que hi ha fins la data per la lluita contra la discriminació, la Declaració de Durban del 2001 i el seu Pla d'Acció. Aquest pla conté 219 mesures, de concreció variable, per combatre el racisme, la discriminació racial, la xenofòbia i altres intoleràncies relacionades.

Organismes específics de control

- Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació Racial
- Comitè sobre Treballadors Migratoris
- Relator especial sobre formes contemporànies de racisme, discriminació racial, xenofòbia i formes connexes d'intolerància
- Relator especial sobre els drets humans dels migrants
- Grup de Treball d'Experts sobre els Afrodescendants
- Experta independent sobre qüestions de les minories

Consell d'Europa

- Carta Europea per a les Llengües Regionals o Minoritàries (1992)
- Conveni Marc per a la Protecció dels Minories Nacionals (1995)

Unió Europea

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.- Articles: 15.3, 21.2 i 22
- Directiva 2000/43/CE. Directiva d'Igualtat racial, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic
- Directiva 2002/90/CE, de 28 de novembre de 2002, destinada a definir l'ajuda a l'entrada, a la circulació i a l'estada irregulars
- Directiva 2009/52/CE del Parlament Europeu i del Consell de 18 de juny de 2009, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre les sancions i mesures

aplicables als empleats nacionals de tercers països en situació irregular

Estat espanyol

- Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de llibertat religiosa
- Llei orgànica 4/2000 sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social
- Reial decret 932/2013, de 29 de novembre, pel qual es regula la Comissió Assessora de Llibertat Religiosa

Barcelona

- Carta de ciutadania de Barcelona.- Article: 24.1
- Mesura de Govern Pla Municipal de Lluita Contra la Islamofòbia (2017)

Discriminació per orientació sexual i identitat de gènere

Unió Europea

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.- Article 21.2

Catalunya

- Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella
- Llei 11/2014, que regula el dret lesbianaes, gais, bisexuals, transgènerees i intersexuals

Barcelona

- Carta de ciutadania de Barcelona.- Article: 21

Discriminació per motius de gènere

Organització de les Nacions Unides

- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.- Articles: 3 i 23.4
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals.- Articles: 3, 7.a.i
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona (1967)
- Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979)
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (1993)
- Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1999)

Organismes específics de control

- Comitè per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)
- Grup de treball sobre la qüestió de la discriminació contra la dona en la legislació i en la pràctica
- Relatora especial sobre la violència contra la dona

Consell d'Europa

- Carta Social Europea (1961). Articles: 4.3 i 10.2

Unió Europea

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.- Article 23
- Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors (1989). Punt 16

- Directiva 97/80/CE relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per sexe
- Directiva 2002/73/CE , modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò que fa referència a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball
- Directiva 2004/113/CE sobre la implementació del principi de igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a bens i serveis
- Directiva 2006/54/CE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació
- Directiva 2007/76/CE relativa al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional i les condicions de treball

Estat espanyol

- Constitució Espanyola.- Articles: 32.1 i 35.1
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

Catalunya

- Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Barcelona

- Carta de ciutadania de Barcelona.- Article: 20.1