

La Oficina para la No Discriminación

Una política de Barcelona para garantizar los derechos de ciudadanía de todos sus habitantes

*« Barcelona cuenta, desde 1998, con un mecanismo municipal para prevenir las discriminaciones y garantizar los derechos de sus víctimas: la **Oficina para la No Discriminación**. La Oficina ofrece asistencia psicosocial, asesoramiento legal para que las víctimas puedan hacer valer sus derechos e incluso un centro que trabaja en el refuerzo de la cultura local de los derechos humanos »*

Observatorio Ciudades Inclusivas



CGLU
Comisión

Inclusión Social,
Democracia Participativa
y Derechos Humanos

1. Gobiernos locales y derecho humano a la igualdad y a la no-discriminación

El **Principio de igualdad y no discriminación** es un pilar central en Derecho internacional de los derechos humanos. Según el artículo 2 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948), *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*. Este derecho viene desarrollado en tratados internacionales como el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (artículos 2 y 26) o el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Artículos 2(2)). A partir de las definiciones de discriminación ofrecidas por estos mismos tratados, subyace una clara diferencia entre la noción de discriminación directa de la indirecta: mientras que en el primer caso una persona es tratada de un modo más o menos favorable que otra en las mismas circunstancias y por razones previstas, en la segunda se trata de normativas o prácticas que, aunque por lo general sean entendidas como neutras, ponen a una persona o colectivo en desventaja respecto a otro. El derecho a la igualdad y no discriminación es normalmente interpretado no sólo como un derecho en sí mismo, sino como un **principio** que impregna el acceso a y las obligaciones con el resto de los derechos humanos.

« Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición »

Como espacio de cotidianidad y relación entre habitantes y entre habitantes y administraciones, empresas y organizaciones sociales, el **espacio urbano concentra el desarrollo de todo tipo de fenómenos discriminatorios** como el racismo, la LGBTIfobia o la aporofobia. Sin embargo, y dado el conocimiento que las administraciones locales tienen de aquellos aspectos que afectan la cotidianidad de sus habitantes, su presencia en el territorio y sus competencias en materia de servicios sociales e inclusión de colectivos vulnerables, planificación urbana o participación, estas administraciones también emergen como **actor idóneo para articular respuestas a este fenómeno**. En este sentido, y a lo largo de las últimas décadas, numerosos municipios de alrededor del mundo han emprendido iniciativas locales para abordar el fenómeno discriminatorio de la mano de la participación de sus habitantes.

En este sentido, cabe destacar como la **Carta-Agenda Mundial de Derechos Humanos en la Ciudad** promovida por la **Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de CGLU** reconoce la *“libertad, igualdad, no discriminación, reconocimiento de la diferencia, inclusión social y justicia”* como principios básicos de la noción de “derechos humanos en la ciudad”. Por otro lado, la **Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad** (firmada por casi 400 municipios alrededor de Europa) reconoce el Principio de igualdad de derechos y no discriminación, afirmando que *“Los derechos enunciados en esta Carta se reconocen a todas las personas que viven en las ciudades signatarias, independientemente de su nacionalidad (...) Dichos derechos son garantizados por las autoridades municipales, sin discriminación alguna debida al color, la edad, el sexo o la opción sexual, la lengua, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, o el nivel de ingresos”*

2. Contexto de ciudad

Barcelona y los derechos humanos

2.1. Entorno de ciudad

Con una población de **1,6 millones de habitantes** y un área metropolitana de más de 4 millones, el entorno de **Barcelona** se encuentra entre las aglomeraciones urbanas **más grandes del sur de Europa**. Capital catalana, la ciudad mantiene una fuerte identidad ligada a su pasado medieval e industrial, así como un reconocido carácter abierto al mundo y diverso, fruto del intercambio y de la movilidad humana.

Desde la recuperación de la democracia en España, Barcelona logró consolidar un fuerte autogobierno. En este sentido, Barcelona cuenta desde 1998 con un estatus especial conferido por una **Carta Municipal** que define la organización de sus órganos de autogobierno y le otorga competencias especiales. El **Ajuntament**, autoridad municipal, tiene como órganos de gobierno al **Consejo Municipal** (legislativo de máxima representación de la ciudadanía formado por concejales electos); el **Alcalde o Alcaldesa** (que preside la corporación municipal, dirige el gobierno y representa el Ayuntamiento); y la **Comisión de Gobierno**, formada por el Alcalde y los Tenientes de Alcalde y Regidores. El Ayuntamiento asume además una fuerte descentralización interior: la **ciudad está dividida en 10 distritos** con competencias específicas y en donde se generan espacios de participación directa para la ciudadanía.

« Barcelona cuenta desde 1998 con un estatus especial conferido por una Carta Municipal que define la organización de sus órganos de autogobierno y le otorga competencias especiales »

En 2017, la ciudad contaba con un **17,8% de residentes extranjeros**. Entre las nacionalidades de origen más frecuentes se encuentran la italiana, seguida de la china, pakistaní, francesa y marroquí. A pesar del dinamismo económico de la urbe, persisten **fuertes desigualdades socioeconómicas**, especialmente sentidas entre distritos de la ciudad. Según datos del ayuntamiento, el barrio más rico de la ciudad cuenta con una renta media familiar siete veces superior al barrio más pobre. Es igualmente destacable en este sentido la **alta vulnerabilidad económica de numerosos de sus residentes**: durante la crisis económica, la cifra de personas con ingresos bajos o muy bajos aumentó del 21,7% (en 2007) al 39,2% (2015).



2.2. Entorno de políticas públicas y derechos humanos

Barcelona ha llevado a cabo **políticas proactivas con los derechos humanos desde los años noventa**, con la creación en 1992 de un “Comisionado para la defensa de los Derechos Civiles” y de una “Regiduría de Derechos Civiles” en 1995. El compromiso de Barcelona con los derechos humanos, de hecho, viene incluido en su propia **Carta Municipal**, que afirma en su preámbulo: “*Barcelona, capital de Cataluña, ha sido siempre un símbolo de libertad y progreso. Ciudad de convivencia, hecha en la pluralidad y diversidad (...) ha sido y quiere ser un ejemplo en la defensa de los derechos humanos y de los pueblos*”.

« Entre las prioridades temáticas se cuentan la lucha contra los discursos de odio y la discriminación, el refuerzo de los derechos civiles y el refuerzo de la idea de ciudadanía plena »

A fecha de 2018, Barcelona cuenta con una medida de gobierno, el programa “**Barcelona Ciutat de Drets**” (Barcelona, Ciudad de Derechos), que articula la acción del municipio en materia de prevención y garantía de derechos de ciudadanía, así como para incluir el enfoque de derechos en el conjunto de las políticas locales. En el corazón de esta medida se encuentra la voluntad de **reafirmar los derechos de ciudadanía y el derecho a la ciudad**, enfatizando tanto su interdependencia e indivisibilidad como su transcripción concreta en la ciudad y sus barrios. La medida busca impregnar el enfoque de derechos de una perspectiva de diversidad y con un planteamiento intercultural. Entre las prioridades temáticas concretas para el período (2016-19), se cuentan la lucha contra los discursos de odio y la discriminación; el refuerzo de los derechos civiles y las libertades públicas en el uso del espacio público; y el refuerzo de una plena ciudadanía. En vistas del desarrollo del programa, la medida prevé varias líneas de actuación, centradas tanto en **prevenir vulneraciones de los derechos** como en ofrecer garantías (una vez ya se hayan producido y a efectos de hacer valer los derechos de sus víctimas). Para concretar el trabajo en el ámbito de la prevención, además, se asume un trabajo específico desde el aspecto **normativo** (velando por el respeto de los derechos en la administración pública) hasta el de las **políticas públicas** (aspirando a la protección ex ante de los derechos mediante políticas locales concretas).

Compromiso con el municipalismo internacional por los derechos

*En sintonía con su trabajo local, Barcelona ha promovido iniciativas de **municipalismo comprometido con los derechos humanos**. Este es el caso de la **Conferencia “Ciudades por los Derechos Humanos”** celebrada en **1998**, que reunió a centenares de alcaldes y representantes locales en ocasión del **50º Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**. En esta ocasión, líderes locales de todo el continente aunaron sus voces y reivindicaron un mayor reconocimiento como actores clave en la salvaguarda de los derechos humanos. Las ciudades participantes al encuentro adoptaron el “**Compromiso de Barcelona**”, que constituía una hoja de ruta para la adopción de un documento político dirigido a promover el respeto, protección y garantía de los derechos humanos a nivel local: la **Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad**, aprobada en **Saint Denis en el 2000**.*

Estas actuaciones se traducen en 10 puntos específicos. En el ámbito del respeto como medida de prevención, se desarrolla (i) una **revisión** de la normativa municipal según estándares de derechos humanos y (ii) se refuerza la **incidencia política** sobre normativa que afecte los derechos y que no sea de competencia municipal. En el ámbito de la prevención desde la protección, se elabora (iii) la **campana de sensibilización** “Barcelona, Ciudad de Derechos”; (iv) planes de **formación**; **guías metodológicas** sobre la aplicación del enfoque de derechos en las políticas públicas; (vi) se promueve una **red de personas y entidades defensoras** de los derechos; (vii) la **prevención y lucha contra el discurso del odio**; (viii) y la participación activa de la ciudad en **redes y foros internacionales**. Por último, y en el ámbito de la garantía, se lleva a cabo (ix) un estudio sobre mecanismos municipales de **garantía**; (x) y se promueve la **Oficina para la No Discriminación**.

3. Descripción de la política

3. Oficina para la No Discriminación

3.1. Punto de partida Realizando un diagnóstico

En su estado actual, la medida de gobierno municipal con la Oficina por la No Discriminación (OND) parte de **un diagnóstico sobre discriminación en la ciudad**. Este reconoce de antemano **dos tipos de discriminación**, según si puede ser constitutiva de delito o no. En el primer caso, la Oficina cuenta con **mecanismos de información y apoyo legal a las víctimas**, además de estar obligada por Ley a informar a la Fiscalía especializada. En el caso de que el hecho no sea constitutivo de delito, la Oficina prevé **acciones desde el ámbito administrativo**, aplicando sanciones o acciones de prevención en el caso que sea posible.



A efectos de combatir los fenómenos de discriminación desde el municipio, el diagnóstico enfatiza en la **necesidad de coordinar acciones con otras administraciones públicas**, empezando por la administración de la justicia y los cuerpos y fuerzas de seguridad. En efecto, este reconoce como una de las principales flaquezas en su trabajo es la **falta de datos fiables sobre delitos con motivación de odio y discriminación** en el caso español. Aún y los progresos realizados en los últimos años, anota como persiste una falta de denuncia y visibilidad, admitiendo como *“existe una considerable cifra sumergida de hechos que las víctimas no quieren o no se atreven a denunciar o ignoran que lo pueden hacer”*.

Según el mismo diagnóstico, entre los factores a tener en cuenta para mejorar la **visibilidad del fenómeno discriminatorio**, se cuentan la vivencia de la discriminación como algo “*cuotidiano y normalizado*”, pero también la creencia que la denuncia no servirá para nada; la desconfianza o miedo en la policía; el hecho de que muchas de estas víctimas son extranjeras y no disponen de permiso de residencia; el miedo a las represalias; la extrema vulnerabilidad de algunos perfiles de víctimas; la falta de conocimiento de los propios derechos y de la ley; la vergüenza; o la propia negación. Todos estos pues, son factores que la medida reconoce de antemano e **intenta revertir después 20 años de trabajo** de la Oficina.

3.2. Contexto

Antecedentes, marco normativo y funciones

Desde su creación en 1998, la Oficina para la No Discriminación ha sido testigo de múltiples transformaciones. Según sus responsables, la Oficina “*nació hace 20 años bajo el modelo de ciudades como San Francisco*”. Se centraba entonces en **atender a personas víctimas de racismo y de homofobia**, especialmente, lo que luego evolucionó a otros colectivos como las personas con discapacidades. Según estos mismos responsables, “*el tejido asociativo no era tan grande como ahora, con lo que la prioridad era apoyarle y darle un impulso dada su función de lucha contra las discriminaciones*”. Después de dos décadas, “*ahora el número de entidades es mayor y tienen más capacidades, lo que les permite ser actores con capacidad de incidencia y seguimiento fuerte*”.

En el momento actual, la OND cuenta con *dos documentos políticos que guían sus prioridades* para los próximos años, así como su articulación con el resto de mecanismos locales de defensa de los derechos humanos. Se dispone pues de la medida de gobierno ya mencionada, el *Programa Barcelona Ciudad de Derechos*; así como **una medida específica que se concentra en las prioridades de la Oficina hasta 2019**. Esta medida reconoce seguir el camino “*ya trazado desde 1998 de ubicar la administración local en la primera línea de los mecanismos de garantía de los derechos humanos*”. Anota, sin embargo, como después de 20 años es necesario “*hacer una relectura del servicio para darle un nuevo impulso, tanto en lo que respeta a sus líneas de actuación (...) como en lo que refiere al contexto de ciudad y a las realidades y situaciones de discriminación en la que nos encontramos*”.

Trabajo con las entidades sociales y la sociedad civil

Los técnicos y responsables del servicio coinciden en anotar como el trabajo con entidades sociales es clave para combatir el fenómeno discriminatorio. Así, estas entidades participan del diseño de políticas, apoyan en el monitoreo del fenómeno discriminatorio, acompañan a las víctimas o representan las demandas de colectivos. En los últimos años, el municipio ha promovido la idea de “Mesas de trabajo con las entidades” que se reúnen con periodicidad para calendarizar y fijar objetivos. El trabajo es variado, desde el diálogo inter-religioso a la defensa de los derechos de minorías; la elaboración de informes sobre episodios de violencia institucional; o el apoyo a necesidades formativas de las entidades.

Actualmente la OND está insertada dentro del organigrama de la **Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad** y forma parte activa en todas las políticas que se desarrollan a nivel municipal en este ámbito. Esta situación comporta **un planteamiento global de actuaciones municipales** desde un enfoque de defensa de derechos en el que la OND forma

parte. Así, en el ámbito de **prevención**, participa de las líneas de actuación que se realizan desde la Dirección con el objeto de implementar y desarrollar diferentes formatos de formación y sensibilización a la ciudadanía y a las entidades en materia de derechos humanos, de reflexión sobre las vulneraciones que se producen y sobre las diferentes situaciones de discriminación. Y en el ámbito de **garantía**, la OND forma parte de las actuaciones que se están haciendo a través del **Plan municipal de lucha contra la Islamofobia** con el objeto de ser la oficina municipal de referencia para denunciar las situaciones de discriminación en dicha materia. También, en el mismo ámbito de garantía, con el objeto de potenciar la capacidad sancionadora municipal en materia de discriminación, trabaja coordinadamente con la **Oficina de Convivencia del Ayuntamiento**.

3.3. Desarrollo Funcionamiento, beneficiarios y recursos

La OND funciona como **servicio municipal abierto a la ciudadanía**, bien articulado con el resto de servicios locales de promoción y defensa de los derechos humanos.

En el **ámbito de la prevención**, el servicio trabaja para que no se produzcan situaciones de discriminación desde la labor **informativa, formativa y de sensibilización**. Un servicio concreto dentro de la OND, el **Centro de Recursos en Derechos Humanos**, ofrece formaciones en derechos humanos dirigidas a la ciudadanía y a la sociedad civil local, a la par que trabaja para **reforzar y coordinar las acciones de las entidades locales** defensoras de los derechos. La Oficina también coordina la puesta en marcha de **campañas de sensibilización e iniciativas conmemorativas**, y refuerza las relaciones institucionales con otros actores municipales como la policía local

El **ámbito de la garantía** se centra en hacer valer los derechos de aquellos que han sufrido discriminación. En este sentido, la Oficina realiza **funciones de atención, acompañamiento, análisis y asesoramiento**. Los técnicos del servicio ofrecen **apoyo a las víctimas de discriminaciones** en distintos niveles, ya sea desde la **atención psicosocial** (in situ o derivando a servicios especializados) hasta la **defensa legal individual o colectiva de la víctima**. En el caso de que un usuario desee resolver su situación a nivel judicial, la Oficina cuenta con un **Servicio de Asesoramiento Jurídico** formado por abogados especializados en derechos humanos. Para trabajar las propias situaciones de discriminación la Oficina también promueve la **mediación como método de resolución de conflictos**. Por último, cabe añadir como la OND es la responsable de desarrollar la **capacidad sancionadora del Ayuntamiento** en situaciones de discriminación.



Aunque la Oficina trabaje todas las vulneraciones del principio de igualdad y no discriminación en relación con todos los derechos humanos, su trabajo **se ha centrado recientemente en áreas de intervención concretas**: (i) los discursos discriminatorios y de odio; (ii) el derecho de admisión; (iii) el derecho a la vivienda; y (iv) las discriminaciones en el espacio público y

la violencia institucional. En la misma medida, se atribuye a la Oficina un énfasis específico en **determinados tipos de discriminación**: (i) por pertenecer a una etnia, cultura u origen geográfico determinado; (ii) por profesar una religión o convicción determinada; (iii) por condición socioeconómica; (iv) por edad; (v) por el estado de salud (diversidad funcional o discapacidad o personas con enfermedades mentales); o (vi) por género y orientación sexual.

Varios tipos de usuarios pueden hacer uso de los servicios ofrecidos por la oficina. Por un lado, **cualquier habitante de la ciudad que haya sufrido una discriminación** puede apelar a sus servicios especializados. Además, la Oficina también cuenta con **servicios de mediación**. En ambos casos, la Oficina adapta sus servicios a las necesidades concretas de los usuarios, adaptando por ejemplo la documentación al conocimiento lingüístico de los usuarios. Además, la Oficina también cuenta entre sus usuarios a **ciudadanos o representantes de entidades locales** que pueden hacer uso de los servicios de apoyo o coordinación ofrecidos desde el Centro de Recursos en Derechos Humanos.

Acciones de sensibilización: El Centro de Recursos en Derechos Humanos

*Este servicio específico integrado dentro de la Oficina se encarga de **promover la cultura y la educación de derechos humanos** en la ciudad facilitando el acceso a documentación y recursos sobre derechos humanos y principio de igualdad y no discriminación, así como **coordinando formaciones y promoviendo la mejora de capacidades** de entidades locales que trabajen en estos temas. El Centro abre todos sus recursos a la ciudadanía barcelonesa, y se encarga de dirigirse especialmente a las personas que se dedican a la **investigación en derechos humanos** o que deseen especializarse académicamente en este tema.*

La Oficina ofrece sus servicios desde **una sede física ubicada en pleno centro de la ciudad**, a pocos metros del Ayuntamiento. Esta sede se ubica en los bajos de un edificio, con paredes de vidrio que **publicitan específicamente el espacio en algunas de las lenguas más habladas en la ciudad** (el catalán y el castellano, pero también el árabe, el urdu, el chino o el francés) orientadas hacia a dos calles anchas y muy frecuentadas. En **entrar**, los usuarios son recibidos por un trabajador que les ofrece una primera información sobre el servicio y que se encarga de redirigirles al equipo de referencia. En el momento de implementación de la medida de gobierno 2017-19, la **Oficina contaba con 13 trabajadores**: 1 coordinador, 1 persona de apoyo administrativo, 1 técnico/a psicosocial, 2 técnicos/a de atención y 5 abogados/as, además de 2 técnicos/as de derechos humanos y un técnico de comunicación para el Centro de Recursos de Derechos Humanos.



3.4. Seguimiento

Monitoreo de la política y articulación

Un punto esencial en el modelo propuesto por la OND son los **principios de territorialidad y de articulación con el resto de actores locales** que trabajan en la promoción y defensa de los derechos humanos (ya sean de nivel municipal público o asociativo). En consecuencia, estos principios guían el **modelo de gobernanza y seguimiento** de la Oficina propuesto por la medida en vigor. La Oficina **trabaja en un reglamento de funcionamiento interno**, además de buscar establecer varias mesas de **coordinación bilateral** entre sus responsables y otras áreas de la administración interpeladas por la acción de la OND. Es el caso de la Ombudsman local (*Síndica de Greuges*) y la policía local o la fiscalía provincial, así como otros órganos internos de la administración municipal. Del mismo modo, la medida pone en marcha una *“Mesa de corresponsabilidad de servicios a las personas y en el territorio”*, para coordinar a nivel territorial el trabajo de la OND con los 10 distritos de la ciudad.

Acciones de sensibilización: El Centro de Recursos en Derechos Humanos

Una de las prioridades de la Oficina es lograr “territorializar” el servicio y desplegarlo en el territorio de la ciudad, de modo que su sede sea sólo un punto de referencia final físico. Según los responsables del servicio, “la OND está representada en todo el territorio urbano de forma capilar, con presencia de técnicos en los distritos y en los consejos barriales, puntos informativos y de atención temporales, formaciones a funcionarios y coordinación entre partes de la administración pública”. Durante este año, además, el municipio ha llevado a cabo una campaña informativa publicitaria en toda la ciudad que ha aumentado el conocimiento sobre la Oficina.

4. Valoración e impacto

4. Oficina para la No Discriminación

En términos de servicio, la Oficina ha atendido en los últimos años a miles de personas, ya sea en formato de atención psicosocial o jurídica a posibles víctimas de discriminación, o de organización de cursos y formaciones sobre derechos humanos. En el primer caso, y durante el periodo 2015-2017, la **Oficina informó y asesoró a 520 personas y llegó a abrir 801 expedientes por discriminación**. En el segundo caso y durante el mismo periodo, la **Oficina formó a 1,754 personas**, pertenecientes a estudiantes de secundaria o ciclos formativos, entidades sociales y profesionales del sector.

Cabe mencionar como un **63%** de las personas atendidas por la OND en 2017 contactaron con la Oficina de forma **presencial**, en oposición a un 29% de forma telefónica y sólo un 4% por correo postal (p.35). Un 52% de estos usuarios fueron **mujeres** (p.35) y el grupo de **edad mayoritario se ubica entre los 41 y los 65 años** con un 53% de los atendidos; le siguen los adultos de entre 26 y 40 años (35%) y los jóvenes de 16 a 25 años (7%).

Los **principales motivos de discriminación en 2017** fueron, por este orden: **racismo y xenofobia** (39%); género (12%); discapacidades (9%); aporofobia (8%); lgtbifobia (8%) e ideología (7%). En oposición, los datos facilitados por la Oficina añaden que los **derechos vulnerados en este mismo año fueron**, también por este orden: **integridad moral** (33%); vivienda (12%); información (9%); libertad y seguridad (8%); laborales (8%) y de admisión (4%) (p.38). Finalmente, y en clave de actores responsables de haber incurrido en conductas discriminatorias, la memoria de 2017 añade que **empresas u entidades privadas fueron responsables en un 41% de los casos**, seguidos por las propias administraciones (36%) y los particulares (23%) .

« Nuestro objetivo principal sigue siendo que construyamos un modelo donde venga quien venga en el gobierno de la ciudad, este se comprometa a respetarlo y que mantengan su base operativa como servicio »

Igualmente, el impacto de la Oficina también debe ser medido en términos de **transformación que esta genera en el interno de la administración municipal**, así como a nivel externo, tanto hacia otras partes de la administración pública competente como del conjunto de las entidades locales de la ciudad. Así pues, se puede considerar que la Oficina no sólo ha tenido un impacto en términos de servicio, tratando un determinado número de casos o desarrollando un conjunto de acciones de sensibilización, sino que **también ha generado transformaciones en el modelo de gobernanza y de prevención y garantía de los derechos humanos a nivel municipal**. Responsables del servicio comparten, en este sentido, medidas como *“formaciones en derechos y diversidad para agentes de la policía local o a trabajadores de servicios sociales”*, así como las acciones en materia de *“litigio estratégico”*.

Uno de los obstáculos principales es lo que la misma medida de gobierno reconoce como **falta de visibilidad del fenómeno discriminatorio**. Preguntados sobre este aspecto, los responsables del servicio reconocen como el *“crecimiento de corrientes ideológicas racistas y de corte xenófobo”* suponen un reto concreto para su trabajo, sobretodo viendo como *“del discurso verbal se puede pasar a la acción”*. Coinciden en anotar que *“el racismo es el principal eje discriminatorio al que hacen frente”*.

Otro aspecto central para el trabajo de la Oficina es el **vínculo con las fuerzas y cuerpos de seguridad o la administración de la justicia**. Según los responsables del servicio, *“el nivel estatal y la legislación son importantes”* y es muy necesaria una *“ley por la no discriminación”* que dé **más margen a los municipios para llevar a cabo este trabajo**. En esta línea también se lamenta por *“la falta de competencias en el ámbito”*, añadiendo que *“contar con una ley y un marco jurídico nos ayudaría mucho y permitiría profundizar este trabajo”*.

Para los técnicos y responsables del servicio, el **objetivo principal** sigue siendo que *“construyamos un modelo donde venga quien venga en el gobierno de la ciudad, este se comprometa a respetarlo y que mantengan su base operativa como servicio”*. De aquí destacan que trabajan para que, a largo plazo, *“cualquier empleado público sepa lo que tiene que hacer en caso de vulneración de derechos; no necesariamente que lo resuelva, sino que sepa cómo gestionarlo”*. Otro objetivo prioritario es *“continuar el trabajo con las entidades y profundizar en su relación de confianza”* a la par que *“llevar este trabajo a nivel internacional para compartir prácticas y experiencias”*.

5. Bibliografia

Ajuntament de Barcelona. (1998). *Carta Municipal de Barcelona*. URL: <http://w110.bcn.cat/portal/site/Ajuntament/menuitem.38c1cee3a16e78f040f740f7a2ef8a0c/indexccb1.html?noredirect=1> (04/12/18)

Ajuntament de Barcelona. (2016). Medida de Gobierno: Programa Barcelona Ciudad de Derechos. URL: http://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Plan%20Barcelona%20Ciudad%20de%20Derechos_ES_1.pdf (04/12/18)

Ajuntament de Barcelona. (2017). Mesura de Govern: Pla Municipal de Lluita contra la Islamofòbia. URL: http://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Pla-Municipal-Contra-Islamof%C3%B2bia_0.pdf (04/12/18)

Ajuntament de Barcelona. (2017). La població estrangera de Barcelona, Gener 2017. URL: <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/inf/pobest/pobest17/pobest17.pdf> (04/12/18)

Garcia, A. (2017). Les desigualtats entre els barris de Barcelona, en cinc mapes. Diari Ara. URL: https://www.ara.cat/data/desigualtats-barris-Barcelona-mapas_0_1716428414.html (04/12/18)

Icelandic Human Rights Centre. (2018). The Right to Equality and Non-Discrimination. URL: <http://www.humanrights.is/en/human-rights-education-project/human-rights-concepts-ideas-and-fora/substantive-human-rights/the-right-to-equality-and-non-discrimination> (04/12/18)

Oficina per la No Discriminació. (2018). Memòria 2017. URL: http://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Memoria%20OND_2017_05.pdf (04/12/18)

Soro, S. (2017). La classe mitjana s'enfonsa a Barcelona en vuit anys. Diari Ara. URL: https://www.ara.cat/societat/classe-mitjana-empobreix-Barcelona-2015_0_1720628018.html (04/12/18)

UCLG Committee on Social Inclusion, Participatory Democracy and Human Rights. (2010). European Charter for the Safeguarding of Human Rights in the City. URL: <https://www.uclg-cisd.org/es/el-derecho-la-ciudad/carta-europea> (04/12/18)

UCLG Committee on Social Inclusion, Participatory Democracy and Human Rights. (2011). Global Charter Agenda for Human Rights in the City. URL: <https://www.uclg-cisd.org/en/right-to-the-city/world-charter-agenda>

UN General Assembly. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. URL: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (04/12/18)

¿Te interesó esta iniciativa?

Puedes contactar con el Secretariado Ejecutivo de la Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de CGLU por correo electrónico en cisdp1@uclg.org, quien te facilitará el contacto con los responsables de la "Oficina por la No Discriminación".

¿Qué es el Observatorio Ciudades Inclusivas?

El Observatorio Ciudades Inclusivas es un espacio de análisis y reflexión sobre políticas locales en materia de derechos humanos e inclusión social. Contiene más de ochenta estudios de caso sobre políticas innovadoras en materia de derechos humanos, desarrollo comunitario, acceso a los servicios básicos, igualdad de género, protección del medio ambiente o erradicación de la pobreza. Con este Observatorio, la Comisión pretende detectar e investigar experiencias exitosas que puedan aportar elementos de inspiración a otras ciudades para el diseño e implementación de sus políticas de derechos humanos.

Enlace web: <https://www.uclg-cisdp.org/es/observatorio/mapa>



¿Qué es la Comisión Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de CGLU?

La Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de CGLU reúne representantes de gobiernos locales comprometidos con el avance de los derechos humanos y el derecho a la ciudad en las ciudades y territorios del mundo. Desde CGLU, aspira a articular la voz de la red municipalista mundial en términos de inclusión social, democracia participativa y derechos humanos.

La Comisión está formada por más de cien gobiernos locales y regionales de todo el mundo, colaborando activamente con entidades de la sociedad civil, investigadoras y redes de gobiernos locales. A lo largo de casi dos décadas, múltiples autoridades locales han tomado parte en sus encuentros, configurando un legado perdurable vinculado a los valores del municipalismo y la defensa de los derechos: "Otro mundo es posible ¡Empieza en la Ciudad!"