

Promoció per la igualtat  
de tracte i no-discriminació  
al Consell Comarcal de l'Anoia

Consell Comarcal de l'Anoia  
Juliol 2022



Diputació  
Barcelona

**Direcció i finançament**

Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida  
Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania  
Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social

**Encàrrec**

Consell Comarcal de l'Anoia



**Número expedient PMT: 202110025533**

**Coordinació**

*Carme Expósito Molina*

**Realització:**

*Marisela Montenegro Martínez  
Beatriz San Román*

# Índex

Presentació.....	2
Marc legal i programàtic .....	7
Conceptes claus .....	10
Procés participatiu .....	13
Diagnosi de la situació de discriminació a la Comarca de l'Anoia.....	14
Definició d'estratègies d'abordatge de les discriminacions.....	21
Annexes.....	25

# Presentació

El Pla d'actuació de mandat de la Diputació de Barcelona concreta el seu compromís institucional en un desenvolupament sostenible i assumeix com a propis els Objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides. En aquest sentit, el Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida de l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social s'alinea amb l'ODS 10, que preveu reduir la desigualtat entre persones i territoris i afavorir la inclusió a partir de la lluita contra les vulnerabilitats, i l'11, que vetlla per aconseguir uns governs locals inclusius, segurs i resilients.

Les ciutats i els pobles són l'escenari de la vida quotidiana on persones de diferents procedències i condicions construeixen una vida en comú, comparteixen espais veïnals, estableixen relacions als espais públics, intercanvis comercials, educatius i culturals en entorns de proximitat sempre diversos i complexos. Una acció fonamentada en la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en una estratègia de convivència inclusiva centrada en el dret a la ciutat.

Els municipis es caracteritzen per acollir la diversitat humana i esdevenen espais plurals i dinàmics on el conflicte de convivència entre persones es manifesta de formes diferents. Aquestes desavinences proporcionen una vitalitat pròpia que obliga la ciutadania a buscar, contínuament, mecanismes i maneres de fer-se entendre, de negociar, de cercar acords per fer possible la vida amb els i les altres.

L'article 139 de la Llei de Bases de Règim Local, introduïda per la Llei 57/2003, de 16 de desembre, parla de l'interès local en l'ordenació de les relacions socials de convivència, així com de l'ús dels serveis, equipaments, infraestructures, instal·lacions i espais públics per garantir la dignitat i els drets fonamentals dels ciutadans i ciutadanes.

Per aquesta raó, els governs locals tenen una doble missió: per un costat, garantir a les persones el ple dret a viure i gaudir de la ciutat de la manera més digna possible; i per un altre, que aquests espais públics esdevinguin escenaris respectuosos amb la diversitat i accessibles per al conjunt dels veïns i de les veïnes. En aquest sentit la recent aprovació de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació permet un marc jurídic general d'actuació des del qual abordar-ho, a partir del reconeixement de les diferents realitats que viuen les persones.

És per aquest motiu que el Servei treballa en la promoció de les polítiques de convivència i diversitat, per avançar cap a uns municipis respectuosos amb la diferència, més oberts, solidaris i hospitalaris.

## 1. El suport tècnic del Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida

El Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida presta suport tècnic als ens locals en totes aquelles actuacions relacionades amb el disseny d'estratègies organitzatives i d'actuacions en els àmbits de la diversitat, la no-discriminació i per una convivència inclusiva.

El suport tècnic es defineix com un acompanyament, expert i qualificat, construït a partir dels coneixements i l'experiència acumulats i compartits amb els ens locals -en el marc dels grups de treball, seminaris, jornades i espais de formació- i la reflexió acadèmica.

El suport tècnic es basa en el treball particularitzat i adaptat a les característiques i necessitats plantejades per cada ens local. Es pot classificar en quatre modalitats d'assessorament i/o acompanyament professional:

- Acompanyament en la creació i/o reforç d'equips de coordinació. S'aposta pel treball col·laboratiu, per la generació d'espais de reflexió que possibiliten l'aprenentatge i la construcció de coneixement i faciliten l'abordatge de situacions multicausals i complexes. Aquesta metodologia ajuda a identificar oportunitats de vinculació i col·laboració dins la pròpia administració i també amb agents externs.
- Assessorament en la configuració i/o reforç d'equips d'actuació en pro de la convivència, en els diferents espais de relació social. Es treballa amb equips municipals interdisciplinaris i, si s'escau, amb la implicació d'agents externs.
- Suports individualitzats. Assessoraments adreçats als tècnics municipals en la definició, disseny i avaluació de serveis i/o programes. Implica l'anàlisi de materials d'altres experiències municipals, i el contrast de les actuacions amb d'altres realitats locals.
- Acompanyaments i assessoraments tècnics que deriven en la definició i realització d'accions formatives dissenyades a mida tenint en compte les necessitats concretes de l'ens local.

En el marc del Catàleg de Serveis 2020, el Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida ofereix suport tècnic mitjançant els recursos següents:

- Anàlisi de la viabilitat de la creació d'un servei de mediació ciutadana
- Implementació de mesures alternatives a la sanció econòmica (MASE)
- Plans locals per a la promoció de la convivència
- Promoció de la convivència a l'espai públic o les comunitats de veïns
- Promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

## 1.1. Promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Com a govern supramunicipal al servei dels ens locals de la província, la Diputació de Barcelona va posar en marxa ja fa més de dues dècades diferents programes de suport i recursos econòmics i tècnics per acompanyar els municipis i consells comarcals en el procés d'acollida i gestió de la diversitat. Actualment, els recursos que s'ofereixen s'han ampliat per tal de donar resposta a les necessitats de les noves situacions i s'ha incorporat com a eix transversal la igualtat de tracte i la no-discriminació amb una mirada àmplia que recull els diferents eixos de desigualtat amb una perspectiva interseccional.

Treballar per la igualtat de tracte i la no-discriminació implica promoure i garantir la igualtat efectiva de totes les persones, partint de la igualtat d'oportunitats i el tracte que reben en tots els espais de la ciutat; així mateix suposa lluitar contra qualsevol discriminació en les seves múltiples expressions (racisme, edatisme, xenofòbia, homofòbia, aporofòbia, entre d'altres.).

En aquest sentit tant la Llei 19/2020 d'Igualtat de tracte i no-discriminació, com la Ley 15/2022 Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, suposen passos importants en l'assumpció de responsabilitats públiques en la promoció i la garantia de la igualtat efectiva i en la lluita contra la discriminació, i s'hi defineixen un seguit de responsabilitats i possibilitats per a les administracions públiques, incloses les locals.

El Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida té la voluntat de promoure el treball per la no-discriminació i la igualtat de tracte a partir de la implicació de les diferents àrees i serveis dels ens locals per tal que es considerin tant en la planificació de polítiques, com en la definició de serveis i recursos, i en l'atenció a les persones. Aquesta perspectiva comporta engegar projectes de diagnosi, activar instruments de detecció, formar els professionals municipals, concretar recursos i accions, i definir i posar en marxa serveis d'atenció, reparació i denúncia per a les persones que hagin estat víctimes de discriminacions.

Amb aquesta finalitat, el 2019 es va editar una [Guia orientativa per a la implementació de serveis per la no-discriminació i la igualtat de tracte](#) que pretén ser un marc de referència per a les administracions locals interessades en implementar polítiques inclusives i de reconeixement de la diversitat.

## 2. Continguts d'aquest informe

Aquest document correspon a l'informe final de l'actuació d'acompanyament, per part de les consultores externes, a la Unitat de Ciutadania i Convivència del Consell Comarcal de l'Anoia, procés que va rebre el suport de la Diputació de Barcelona (Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social -Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida). L'acompanyament va respondre a la demanda d'assessoria per dissenyar un programa d'actuacions orientat a la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació a la comarca de l'Anoia, que estigués basat en una diagnosi participativa sobre com operen les discriminacions al territori.

Es va prendre en compte el treball previ, ja que a la Comarca de l'Anoia el Pla de Ciutadania i Convivència que es va implementar l'any 2012, tenia una vigència de quatre anys. L'any 2018 es va fer una revisió interna d'aquest document per incorporar eixos i

actuacions que es recollien al Pla de Ciutadania i de les Migracions 2017-2020 elaborat per la Secretaria d'Igualtat Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.

Recentment, la publicació de la Llei 19/2020 del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació ha interpellat als ens locals a reflexionar al voltant de les discriminacions que es produeixen vinculades al racisme i la xenofòbia. També a definir i impulsar actuacions que previnguin i afrontin aquestes discriminacions, i que promoguin la interculturalitat a la comarca. Això va accentuar la necessitat de fer una revisió de les formes de discriminació presents actualment i de les maneres d'abordar-les.

Així doncs, l'objectiu principal de l'assessorament va ser: acompanyar a la Unitat de Ciutadania i Convivència per introduir la igualtat de tracte i la no-discriminació dins de l'estructura organitzativa per a la realització d'una diagnosi prenent en compte els coneixements del personal de diferents àrees de treball, amb la finalitat de dissenyar un programa d'actuacions que, posteriorment, es recollirà en el Pla de Ciutadania i Convivència de l'Anoia en procés d'actualització.

Es van establir els objectius específics següents de l'actuació:

1. Crear estructures transversals per a la coordinació tècnica entre àrees municipals per dissenyar i desenvolupar l'actuació de promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació a la Comarca de l'Anoia.
2. Recollir i sistematitzar dades per a l'elaboració d'una diagnosi sobre les discriminacions al territori de l'Anoia.
3. Identificar quines són les àrees específiques on cal treballar per promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació.
4. Dissenyar un programa d'actuacions per millorar les polítiques de convivència a la Comarca de l'Anoia.

Per assolir aquests objectius es va definir un procés de treball, fonamentat en els principis de les metodologies participatives d'intervenció social, en col·laboració amb la Taula per a la igualtat de tracte i les no-discriminacions a l'Anoia<sup>1</sup>, on participen agents clau d'entitats representatives de la comarca (Veure Annex 1).

Les fases d'aquest procés van ser:

- **FASE 0: Programa Formació: "Promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació" (gener - febrer 2022).** Abans de començar l'actuació pròpiament dita, es va fer una formació als membres de la Taula amb la finalitat de tenir un marc conceptual i competencial comú i afavorir el treball col·laboratiu. Aquesta

---

<sup>1</sup> La Taula va ser promoguda i organitzada per la Unitat de Ciutadania i Convivència del Consell Comarcal de l'Anoia amb la voluntat d'involucrar a personal tècnic i entitats en el procés de diagnosi i la posterior definició d'accions per la igualtat de tracte i la no-discriminació.

formació va constar de 4 sessions en format virtual de 3 hores cadascuna. Quant als continguts, es van treballar diferents conceptes rellevants per entendre els processos de discriminació racistes i xenòfobs, incloent-hi l'explicació i debat entorn la perspectiva interseccional. Es va discutir el marc normatiu actual, especialment les implicacions de la Llei d'Igualtat de tracte i no-discriminació pels ens locals. També, es van explicar diferents principis i tècniques de recollida i anàlisi d'informació (observació participant i entrevistes semiestructurades), la qual cosa va servir per avançar algunes tasques de la fase posterior: la diagnosi.

- **FASE 1: Elaborar una diagnosi de la situació de discriminació a la Comarca de l'Anoia (març - abril 2022).** Es va partir –en el període de la formació– de les percepcions i el coneixement específic del personal tècnic de les diferents àrees. A partir d'aquí, es va fer un treball de camp per tal d'identificar i analitzar les situacions de discriminacions al territori. Posteriorment, es van prioritzar les formes de discriminació considerades més urgents així com els àmbits preferents d'actuació.
- **FASE 2: Elaborar orientacions i actuacions pertinents per promoure la igualtat de tracte i la no discriminació a la comarca (maig - juny 2022).** A partir de la diagnosi i prioritització feta i prenent en compte el que ja es fa a la Comarca en aquest àmbit, es van revisar i transformar (en cas necessari) les actuacions actuals i es van dissenyar noves actuacions en consonància amb l'estructura de serveis i recursos del territori.

En aquest informe, primerament descrivim breument els fonaments sobre els quals es va organitzar el treball: marc legal i programàtic, conceptes claus i la metodologia emprada. I, seguidament, descrivim en detall les accions fetes i resultats de la fase diagnòstica, així com les principals activitats i resultats de la fase d'elaboració de les propostes d'actuació.



# Marc legal i programàtic

## **Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació (19/2020): principis, mesures i procediments per a garantir la igualtat de tracte i a la no-discriminació**

L'objectiu principal de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació (19/2020) és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació de la llei.

En aquest sentit, el concepte clau entorn del qual s'articula aquest marc legal és el de discriminació. Aquest és definit en el text com qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en algun dels motius a què fa referència l'article 1 que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones, llevat que la mesura estigui objectivament justificada per una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir-la siguin apropiats i necessaris.

A l'esmentat article 1 es defineixen un seguit de raons estructurals per les quals es poden donar pràctiques discriminatòries, entre les quals es troben: naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional; o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

El treball realitzat es va centrar en aquelles discriminacions basades en origen nacional, raça, color de pell, ètnia, llengua, religió, fenotip i sentit de pertinença a grup ètnic. És a dir, aquelles discriminacions que s'entenen sota el paraigua de les nocions de racisme i xenofòbia.

Davant de la problemàtica de la discriminació, la llei estableix diferents tipus d'actuacions que van des de polítiques per evitar l'exclusió social i la segregació i promoure la inclusió fins a accions de sensibilització social per tal de treballar els prejudicis que afecten diferents col·lectius. Així mateix, defineix diferents tipus d'accions positives que són aquelles que, reconeixent que hi ha estructures de jerarquització per

les raons esmentades abans, proposen actuacions que afavoreixen les persones dels col·lectius subordinats.

A partir de l'anàlisi del text legal, es van identificar els seus principis rectoris:

- La prevenció, correcció i erradicació de qualsevol forma de discriminació.
  - Informar, conscienciar, sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i no-discriminació.
  - Abordar la discriminació en la prestació de serveis públics, en el funcionament del sistema de justícia penal i en l'accés al treball, l'habitatge, la salut i l'educació.
  - Assolir una protecció real i efectiva contra qualsevol forma o acte de discriminació o d'intolerància i generar mesures específiques de suport a les víctimes de discriminació (Acció Positiva).
- La promoció de l'accés en igualtat de condicions als béns, serveis i espais de participació.
  - Fer possible gaudir en condicions d'igualtat, independentment de qualsevol circumstància personal, social o professional, dels drets humans i les llibertats fonamentals.
  - Promoure la presència, la participació i la intervenció de les minories i els col·lectius discriminats per a garantir el respecte de llurs drets i llibertats (Acció Positiva).
- La promoció de la diversitat i la cohesió social en els territoris.
  - Prevenir fenòmens de segregació, exclusió, discriminació o assetjament.
  - Garantir la presència, la visibilitat i els referents positius de persones dels col·lectius i les minories afectades per algun dels motius de discriminació (Acció Positiva).

## **Pla de Convivència i Ciutadania de l'Anoia 2018-2020**

El marc programàtic que va servir de base per l'actuació va ser el Pla de Convivència i Ciutadania de l'Anoia. A grans trets, aquest pretén enfortir la convivència i la cohesió social a la comarca des d'una perspectiva intercultural. També busca afavorir l'autonomia i la igualtat d'oportunitats de les persones immigrades, així com garantir la prestació i el desplegament del servei de primera acollida, incloent-hi el destinat a les persones refugiades que arriben a la comarca.

Els seus continguts s'organitzen en quatre eixos de treball:

1. **Moviments migratoris i gestió de procediments administratius.** Són les actuacions orientades a la gestió integral de les polítiques d'acollida i d'integració així com a l'assessorament en relació amb les situacions administratives de les persones.
2. **Igualtat d'oportunitats.** Inclou actuacions per garantir la igualtat d'oportunitats de les persones immigrades estrangeres i els seus fills i filles, especialment en

els àmbits del treball i de l'educació, així com afavorir la seva accessibilitat als serveis públics.

3. **Cohesió social, diversitat i convivència.** Fa referència a les actuacions dirigides a la construcció d'una identitat comuna a través dels valors compartits (drets humans, democràcia, pluralisme i diversitat), tenint en compte la diversitat com a element enriquidor. Inclou també el servei de mediació ciutadana i les actuacions orientades a la prevenció de les discriminacions i el racisme.
4. **Acollida de les persones refugiades.** Contempla les tasques d'informació, assessorament, formació i sensibilització en el marc de l'acollida de persones refugiades als municipis de l'Anoia.

Com a eix transversal està el programa formatiu sobre la gestió de la diversitat, la cohesió social i la convivència dirigit a professionals dels diferents serveis públics.

## Conceptes claus

El marc conceptual de l'actuació es va treballar majoritàriament a la formació prèvia. Es tracta, per una banda, de teories que busquen descriure i explicar els fenòmens de discriminació social i, per altra, de conceptes útils per a pensar i generar espais d'entesa i convivència.

Encara que la diversitat és quelcom propi dels grups humans en termes, per exemple, de colors de pell, alçades, edats, capacitats funcionals, orientacions sexuals, etc., i que això suposa una riquesa per l'experiència humana, sovint és percebuda com quelcom negatiu i amenaçant, portant a processos de discriminació. Aquests, al seu torn, es basen en tres processos fonamentals:

- **La diferenciació**, procés pel qual una característica particular se situa com a tret divisorí d'un conjunt poblacional, tot generant dues o més posicions que s'entenen com a totalment diferents entre si i homogènies internament. Com a exemples de diferenciació trobem el sistema sexe-gènere (home - dona) o el d'origen nacional (autòcton - migrant).
- **La categorització**, que consisteix que la característica de diferenciació d'una persona o grup és naturalitzada (s'entén com invariable) i és assumida com definitòria dels seus comportaments (s'interpreta només a partir d'aquest tret). La categorització de les persones migrades, per exemple, sovint segueix la lògica d'entendre-les com a "culturalment diferents", interpretant tot el que les envolta sota aquest paraigua.
- **La subalternització**, que és el procés en què les categoritzacions de les diferències són jerarquitzades. Aquest està marcat per les matrius socials de poder, com ara el masclisme o el racisme. Permet justificar la dominació d'aquelles persones que, en cada moment històric, s'han considerat diferents/inferiors (dones, negres, llatinoamericans, homosexuals, musulmans, etc.).

**El racisme i la xenofòbia** són formes de discriminació que segueixen aquestes lògiques a partir de les diferenciacions, categoritzacions i jerarquitzacions per raons d'edat, color de pell, llinatge, origen nacional o ètnic, religió, entre d'altres. Es tracta del conjunt de discursos i pràctiques que tenen per objectiu –o per resultat– anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.

Aquestes formes de discriminació es materialitzen en diferents dimensions:

- **Institucional:** deriva de les administracions públiques i el marc normatiu existent (Ex. llei d'estrangeria).
- **Estructural:** es dona en diferents sectors socials o econòmics (Ex. denegació de lloguer a persones pel seu origen nacional o ètnic).
- **Social:** es dona entre la ciutadania, incloent-hi difusió de missatges discriminatoris (Ex. estereotips associats al color de pell).

Les formes de discriminació com el racisme, però, no actuen de forma aïllada sinó que estan imbricades en altres matrius de dominació. Això és el que postula el concepte **d'interseccionalitat**. Així doncs, la interseccionalitat és definida com la varietat de fonts estructurals de desigualtat que mantenen relacions recíproques, com ara el classisme, el racisme i el sexisme. La interrelació d'aquests sistemes de poder permet fer més complexos les anàlisis dels processos de discriminació descrits. La interseccionalitat actua dins d'un context relacional o situació en què certes diferències emergeixen com a rellevants per a la definició de les relacions que s'estableixen i la distribució de jerarquies. De manera que és útil per treballar prenent en compte, per exemple, la interrelació entre gènere, sexualitat, religió, origen nacional, etc.

Per altra banda, hi ha diferents marcs conceptuals que busquen promoure les relacions de respecte i tolerància, així com afavorir les relacions positives, la interacció i el reconeixement entre persones i grups. En aquest sentit, el **concepte de cohesió social** es focalitza en la descripció i promoció dels vincles socials i comunitaris, entenent que aquests potencien la qualitat de vida. Això, sense deixar de reconèixer la necessitat d'abordar les causes de la desagregació social (individualisme, societat de consum, relacions de dominació, manca de solidaritat, etc.). A partir d'aquest marc es plantegen diferents eixos d'acció, com ara el reconeixement de la diversitat com a eix de relació, identitat i empoderament; la promoció d'iniciatives solidàries i comunitàries, veïnals o associatives; el treball per aconseguir relacions igualitàries dins la societat a través, per exemple, de campanyes de sensibilització que promoguin la transformació d'estereotips; i/o les mesures correctores dels biaixos pels diferents eixos de dominació (accions positives).

**Convivència** és altra noció clau en aquest àmbit. Etimològicament, significa viure amb (*vivir-con*) que té a veure amb la necessitat de compartir un espai territorial, social i afectiu. Parteix del reconeixement de la multiplicitat característica de les societats actuals i de l'heterogeneïtat de les diferents situacions vitals, però se centra en allò que és comú en determinat context social. En aquest sentit, es para atenció al compliment de drets i deures, així com a l'establiment de normes socials consensuades a través de la participació (per exemple, amb taules de convivència i iniciatives de treball comunitari).

Finalment, **la perspectiva de la igualtat de tracte i no-discriminació** que ha guiat tot aquest procés parteix dels principis dels drets humans i postula la igualtat de tota persona davant la llei, així com la prohibició de discriminació per qualsevol característica, circumstància i/o manifestació de la condició humana (real o atribuïda).

Això, amb la finalitat de garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació.

## Procés participatiu

La metodologia que va servir de base per a tota l'actuació va ser la Investigació - Acció - Participativa. Es caracteritza per reconèixer que les persones que participen tenen un coneixement valuós sobre l'entorn i, per tant, és important construir espais de diàleg on aquestes es puguin expressar i debatre. Així mateix, la metodologia parteix de la importància de promoure el compromís dels ens locals en les transformacions necessàries davant les problemàtiques socials actuals. Es busca involucrar activament, la generació de complicitats i el treball en xarxa davant dels reptes emergents, tot promovent la sostenibilitat, amb els recursos existents, de les diferents accions que es proposin. Per aconseguir això cal generar estructures organitzatives i de participació on els membres puguin aportar des de la seva diversitat.

En aquest cas es va treballar amb diferents estructures organitzatives amb composicions i funcions diferents:

- **La Taula per a la igualtat de tracte i les no-discriminacions a l'Anoia** va estar conformada per membres d'entitats públiques i privades que presten serveis al territori. Es va procurar que aquestes entitats treballassin en diferents àmbits (educació, salut, convivència...) i en diferents territoris, amb la finalitat d'abastar un ampli rang de mirades i experiències.
- **El Grup motor** estava conformat per 3 membres de la taula (coordinadora de la Unitat de Ciutadania i Convivència, tècnica del PLACI i coordinadora de la Unitat d'Igualtat i Inclusió) que es van comprometre a entomar les activitats permanents del procés.

El treball d'aquests grups va ser acompanyat per:

- **Les assessores** del Departament de Psicologia Social de la Universitat Autònoma de Barcelona, les quals van ser responsables de: 1) organitzar i impartir la formació; 2) dissenyar l'estratègia de treball; 3) organitzar tots els espais de treball; 4) calendaritzar el desplegament del projecte; 5) sistematitzar la informació que es va generar; i 6) redactar el present informe.
- **Membres de la Diputació de Barcelona** que, en primer lloc, van recollir i interpretar les necessitats de l'ens local, van formalitzar les orientacions per a les assessores i, posteriorment, van acompanyar tot el procés.

# Diagnosi de la situació de discriminació a la Comarca de l'Anoia

La diagnosi va identificar i analitzar les situacions de discriminació presents en la comarca de l'Anoia, i va definir aquelles que calia atendre amb més urgència.

Les actuacions de la diagnosi van començar en el període de la formació adreçada als membres de la Taula (gener - febrer, 2022) a partir de diferents eines de recollida d'informació. En primer lloc, amb l'objectiu de conèixer les percepcions i el coneixement específic del personal de les diferents àrees de treball, es va demanar que cadascuna de les persones de la Taula fes una observació participant del seu entorn de treball. Es van fer un total de 14 observacions participants. A l'annex 3 es detallen els diferents contextos on les persones que van rebre la formació van realitzar les observacions. La majoria dels espais observats eren de l'administració pública a causa de la composició de les participants de la Taula. Tot i això, també es van observar d'altres espais, com ara un bar o instal·lacions esportives.

En segon lloc, cadascun dels membres de la Taula va fer un llistat per identificar els agents socials amb qui treballa quotidianament i als quals podia accedir fàcilment (equips, altres serveis o entitats, usuaris) per tal de fer entrevistes semiestructurades. Les assessores van crear un guió d'entrevista (veure Annex 2) amb preguntes rellevants per a la diagnosi, així com una plantilla de buidatge de la informació per facilitar la sistematització de les dades. Aquests instruments de recollida d'informació van ser presentats i discutits a les sessions de formació. Posteriorment, cada participant, a mesura de les seves possibilitats, va fer una o més entrevistes a agents identificats com claus (veure annex 4). A la formació, també es van recollir un seguit de bones pràctiques que o bé portaven a terme o bé coneixien les persones participants o entrevistades. Es van posar en comú, destacant perquè es consideraven importants i què es podria fer per enriquir-les i ampliar els seus efectes. A l'annex 5 es fa un resum de les 12 bones pràctiques identificades.

Finalment, es va fer una discussió grupal sobre les discriminacions identificades per les participants i els agents socials del territori. Partint d'aquest debat, es van sistematitzar els processos de discriminació presents en els diferents contextos, tot identificant les regularitats i especificitats.

Quan va acabar la formació, el grup motor va entomar el lideratge de les accions de diagnosi. Primerament, va analitzar els resultats derivats de la formació i va valorar la necessitat de producció de dades addicionals rellevants. Així doncs, es va decidir ampliar la mostra de persones entrevistades a partir de la definició d'alguns perfils que no havien estat inclosos en el període formatiu, com ara representants de comunitats



específiques (gitana, romanesa, subsahariana, islàmica i joves migrants), entitats socials (AFFAC, associacions de veïns i activistes de drets humans a la comarca) i persones que treballen a determinats serveis públics com ara la policia local, el Servei d'Ocupació i el d'atenció a dones víctimes de violència de gènere, una regidora i una traductora de xinès. A partir d'aquí es va fer la proposta de quins agents socials calia contactar per a l'ampliació de la informació, així com les eines de recollida de dades. En total, es van fer 41 entrevistes semiestructurades. A l'annex 4 està la taula dels perfils de les persones entrevistades: per una banda, persones que treballen a l'administració pública i, per altra, persones de l'àmbit comunitari amb diferents trajectòries.

Una vegada generada la informació addicional, l'equip va sistematitzar i analitzar els resultats en termes dels processos de discriminació. Finalment, es va discutir i consensuar la presentació preparada per les assessores amb les principals conclusions de la diagnosi, per presentar-la als membres de la Taula.

L'última acció relacionada amb la diagnosi va ser una reunió amb totes les persones de la Taula (abril, 2022). En aquesta reunió es van posar en comú els resultats obtinguts, se'n van recollir les aportacions dels membres de la Taula en relació amb aquests resultats i es va fer un procés de prioritització per determinar les situacions que calia adreçar de manera urgent i els àmbits preferents d'actuació. Amb aquesta reunió es va validar la diagnosi, tot tancant aquesta fase del treball.

### **Taula-Resum del contingut i calendarització de les reunions de treball de la fase de diagnosi**

<p><u>Sessió I</u> Equip motor 3 de març</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Sistematització dels resultats de la formació i anàlisi preliminar.</li> <li>.- Valoració de la necessitat de generar més dades rellevants per a la diagnosi.</li> <li>.- Identificació d'agents clau a contactar i definició de les eines de recollida d'informació.</li> <li>.- Distribució de les responsabilitats per desenvolupar el treball de camp decidit.</li> </ul>
<p><u>Sessió II</u> Equip motor 24 març</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Sistematització dels resultats del treball de camp addicional.</li> <li>.- Integració amb els resultats obtinguts anteriorment.</li> <li>.- Anàlisi dels processos i àmbits on es donen situacions de discriminació a la comarca.</li> </ul>
<p><u>Sessió III</u> Equip motor 21 d'abril</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Tancament de l'anàlisi de discriminacions.</li> <li>.- Discussió i revisió de l'esborrany de la presentació sobre les principals conclusions de la diagnosi.</li> <li>.- Planificació de la reunió amb els membres de la Taula.</li> </ul>

<u>Sessió IV</u> Equip motor Taula 26 d'abril	.- Posada en comú dels resultats de la diagnosi feta per l'equip motor. .- Espai de preguntes en relació amb aquests resultats i debat col·lectiu amb aportacions dels membres de la Taula. .- Dinàmica col·lectiva per a la prioritització de les situacions que cal adreçar i dels àmbits preferents d'actuació i validació de la diagnosi.
--	---

## Resultats de la diagnosi

Els principals resultats de la diagnosi indiquen que, malgrat que hi ha un treball des de les diferents administracions públiques i algunes entitats socials privades per fer front a les discriminacions per raons de racisme i xenofòbia, aquests fenòmens continuen estant presents a la Comarca de l'Anoia. Això no és una situació exclusiva d'aquest territori, sinó que més aviat és un fenomen que travessa la societat catalana actual i, per tant, s'han de continuar generant polítiques públiques i accions comunitàries per abordar-la i promoure la igualtat de tracte i la convivència.

Pel que fa a com es materialitza la discriminació, es van observar diversos processos de diferenciació basats en l'origen nacional i/o ètnic, color de pell i vestimenta. Processos que deriven en estereotips relacionats amb grups poblacionals específics. Alguns exemples estrets del treball de camp, associen a la població musulmana amb adjectius com "terroristes" o "poc sociables"; qualifiquen al col·lectiu d'origen llatinoamericà de "xulescos" o "buscabregues"; mentre que a les persones d'origen xinès s'associen amb paraules com: "invasors", "bruts", "estranyos"; i l'estereotip més freqüentment associat a les persones gitanes és el de "lladres". Clarament, tots aquests adjectius, per una banda, homogeneïtzen a aquests grups de població i, per altra, les qualifiquen de manera negativa. Així doncs, aquests estereotips donen peu a diferents formes de discriminació en diversos contextos:

- Hi ha barreres d'accés a serveis o espais, com ara als serveis públics, que haurien d'estar oberts a tota la població; a activitats del lleure, especialment pel que fa als infants i jovent; i a llocs de treball dignes.
- També hi ha una manca de reconeixement o de respecte a persones per raons de raça, ètnia, color de pell i origen nacional. Això té com a conseqüència un tracte desigual, qüestionador i fred. Aquest tret s'observa especialment als serveis públics, la qual cosa indica que algunes professionals també reproduïxen pràctiques discriminatòries.
- Així mateix, es detecten episodis d'agressions físiques o verbals. Aquestes actituds d'odi es presenten com a frases degradants, cops, pintades racistes i/o agressions verbals realitzades a diferents espais comunitaris, com ara l'escola, l'escala de veïns o algunes botigues.

- En general, es percep una manca de representació de les persones de grups minoritzats. És a dir, s'observa l'absència d'aquestes persones als espais veïnals, així com a comunitat educativa.

A la diagnosi també es va fer patent que les discriminacions racistes i xenòfobes han de ser interpretades des d'una mirada interseccional. És a dir, aquestes estan entrelaçades amb altres sistemes de dominació com, per exemple, el sexisme, el classisme o l'edatisme. En aquest sentit, perfils com les dones musulmanes o els joves negres són col·lectius als quals els prejudicis, la manca de reconeixement i les actituds degradants afecten especialment.

La informació de la diagnosi es va organitzar a partir d'àmbits específics on aquests fenòmens es concreten de diferents maneres. Així, es van definir 5 àmbits per reflectir les seves especificitats: 1. Relació amb l'administració (serveis públics); 2. Educació i formació; 3. Àmbit laboral; 4. Habitatge; i 5. Espai públic/ àmbit comunitari. En les següents taules es fa el resum dels elements trobats.

### 1. Relació amb l'administració (serveis públics)

Barreres d'accés a serveis o espais	.- La irregularitat administrativa impedeix l'accés a drets fonamentals (ex. Ajuts a víctimes de violència masclista, beques estudis, accés a estudis superiors, prestacions econòmiques...) .- Dificultats d'accés als serveis per manca d'informació en llengües no oficials i/o per bretxa digital. .- Dificultat d'accés a tràmits digitals (ex. IDCAT) per a persones amb permís de residència caducat. .- Lentitud en els tràmits administratius i de suport a l'accés del món laboral (ex. Joves que migren sols).
Manca de reconeixement i/o respecte	.- Prejudicis del personal d'atenció (ex. La població immigrant "demanen en excés"). .- Tracte fred i/o despectiu, qüestionaments constants, intimidacions en serveis públics. .- Medicalització excessiva per problemes de comunicació en serveis de salut. .- Denegació d'ajuda a persones pel seu origen nacional (ex. Jove marroquí amb autisme). .- Assumpció que la població migrant no té competència lingüística: personal que eleva el to de veu, parla a poc a poc, es canvia al castellà automàticament.
Manca de representació	.- Poca participació en els espais institucionals (ex. Taules o xarxes de treball).

## 2. Educació i formació

Barreres d'accés a centres i serveis educatius i del lleure	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Discriminació cap a les famílies que no paguen el material escolar (ex. No se'ls dona els àlbums dels treballs a classe).</li> <li>.- Manca de participació en activitats extraescolars i de lleure, no només per falta de recursos econòmics, també perquè alguns col·lectius no les consideren importants o no se senten convocats.</li> <li>.- Concentració de famílies immigrades en alguns centres educatius.</li> </ul>
Manca de reconeixement i/o respecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Discriminació / tracte desigual per part del professorat i personal dels centres cap a l'alumnat d'origen immigrant.</li> <li>.- Manca d'expectatives d'èxit escolar del professorat cap a l'alumnat d'origen immigrant (ex. derivació sistemàtica a mòduls formatius i no a batxillerat).</li> <li>.- Elevat nombre d'alumnes nouvinguts amb retencions educatives.</li> <li>.- Manca de suport per part del professorat a decisions personals com ara posar-se hijab.</li> <li>.- Segregació a l'hora del pati (ex. "No volen jugar amb els gitanos").</li> <li>.- Manca de reconeixement envers la diversitat religiosa de l'alumnat d'origen immigrant (ex. Desaconsellar/desincentivar que algun alumne faci el Ramadà).</li> </ul>
Agressions o actituds d'odi	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Assetjament entre iguals (que sovint es continua fora del centre escolar).</li> </ul>
Manca de representació	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Poca participació en la comunitat educativa (les AFA, consell escolar, grups de mares de Whatsapp, etc.) de la població migrada.</li> <li>.- Pocs representants de les comunitats nouvingudes en el sistema educatiu (entre el professorat, PAS, serveis de suport).</li> </ul>

## 3. Àmbit laboral

Dificultats d'accés al món laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Per l'ús de l'Hijab (també rescissió del contracte per començar a fer-ne ús).</li> <li>.- Evitació de contractació per lloc d'origen o ètnia (ex. Persones gitanes).</li> <li>.- Usuàries dels serveis a domicili que no volen treballadores migrants.</li> <li>.- Les persones migrants (i d'altres minories) sovint no accedeixen a càrrecs de comandament.</li> </ul>
------------------------------------	--

Manca de reconeixement i/o respecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Discriminació salarial i treballs sense contracte a persones migrades.</li> <li>.- Prejudicis que impedeixen apreciar les capacitats de la població immigrant (ex. Es qüestiona que una dona negra sigui metgessa en un hospital i es pressuposa que és netejadora d'aquell equipament per ser negra i dona).</li> <li>.- Abusos: se'ls ofereix a home migrants feines de molta duresa física, que la població local no vol. Explotació a dones en àmbits com ara els treballs de neteja, domèstics i de cura.</li> </ul>
-------------------------------------	---

#### 4. Habitatge

Dificultats d'accés	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Segregació residencial ("guetos" a barris més humils).</li> <li>.- Dificultats d'empadronament i màfies que cobren per empadronar o per accedir a habitatges ocupats.</li> </ul>
Manca de reconeixement i/o respecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Rebuig de llogaters/res a persones per raons d'origen, amb la complicitat de les agències immobiliàries. (ex. Parella Marroquí: "Són gent que dona molts problemes, ja saps!").</li> </ul>

#### 5. Espai públic/ àmbit comunitari

Barreres d'accés	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Manca d'interacció a espais comunitaris com ara espais esportius entre la població autòctona i nouvinguda.</li> <li>.- Manca d'accés a espais públics i privats (ex. Prohibició que el jovent marroquí i africà accedeix a sales de festa i discoteques).</li> </ul>
Manca de reconeixement i/o respecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Desconfiança i por cap a veïnat migrant o gitano, especialment en situació d'ocupació, també a les botigues i el transport públic (sospita de què robaran).</li> <li>.- Inequitat de tracte: dificultat per exercir els drets com a consumidores als comerços (tracte descortès).</li> <li>.- Sensació que la població migrada no és convocada als actes que es fan de "cultura popular". (Calçotades populars, etc.)</li> <li>.- Assumpció que les persones migrades, sigui pel seu fenotip, indumentària o nom i cognoms, no entenen ni parlen català.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Assumpció que les persones migrades són pobres i que requereixen ajuts socials.</li> <li>.- Comunicació sistemàtica en castellà cap a les persones migrades i/o racialitzades.</li> <li>.- Manca de reconeixement de l'agència de les entitats de persones migrades en la seva participació en comissions de festes.</li> </ul>
Agressions o actituds d'odi	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Comentaris despectius cap a les veïnes d'origen immigrant (ex. "Els negres fan mala olor"; "estàs en Europa, no és tu jungla").</li> <li>.- Falses acusacions cap al jovent negre i d'origen marroquí (per ex. de robar).</li> <li>.- Discriminació a la mesquita cap a persones negres.</li> <li>.- Rumorologia racista, també a espais virtuals (Facebook).</li> <li>.- Pintades intimidatòries (ex. "Fora moros de merda").</li> </ul>
Manca de representació	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Poca presència de certs col·lectius a les festes populars (ex. Absència de persones negres a la Cavalcada de Reis: es pinten patges i Reis).</li> </ul>

## Definició d'estratègies d'abordatge de les discriminacions

Una vegada va quedar validada la diagnosi es van començar les accions per l'elaboració d'orientacions i actuacions pertinents per promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació a la comarca. Es va partir del Pla de Ciutadania i Convivència de l'Anoia per realitzar canvis o ampliacions de les accions que es realitzen, així com per proposar noves actuacions que poguessin complementar-les, tot buscant la coherència interna del Pla i la seva adequació a la legalitat vigent.

Partint de la diagnosi feta i de l'estudi del principal marc normatiu vers la igualtat de tracte i no-discriminació que afecta la Comarca de l'Anoia, l'equip motor, juntament amb les assessores van sistematitzar les propostes que van emergir durant el procés i les van comparar amb les contingudes al Pla actual, amb la finalitat d'evitar repeticions. Posteriorment, es van elaborar –també tenint en compte aportacions de les persones entrevistades i dels membres de la Taula– un seguit de propostes d'accions destinades a adreçar les situacions definides com a prioritàries a la diagnosi, tot definint els àmbits preferents on s'han de dur a terme aquestes actuacions. Les propostes van ser discutides dins del grup de treball seguint els criteris de coherència amb els marcs legals vigents i de viabilitat en termes de recursos existents. Es va elaborar un document excel on es va incloure els canvis i ampliacions de les accions definides al Pla actual, així com les noves propostes d'acció i es va preparar una presentació per compartir aquesta informació amb els membres de la Taula.

Aquesta fase es va tancar amb una reunió amb les persones de la Taula (juny, 2022). La reunió va tenir com a objectius: a) presentar les propostes als membres de la Taula; b) rebre retroalimentació sobre aquestes propostes i recollir altres mesures possibles; i c) validar les propostes fetes. Això amb la finalitat de garantir una major legitimitat i suport en la implantació de les mesures per afavorir la convivència en la comarca i assegurar la seva viabilitat.

### Taula resum del contingut i calendarització de les reunions de treball

<u>Sessió V</u> Equip motor 5 de maig	<ul style="list-style-type: none"><li>.- Sistematització de les discussions i aportacions de la formació i la diagnosi en relació amb propostes d'actuació.</li><li>.- Debat sobre el Pla de Convivència de l'Anoia i sobre els programes, plans, serveis, actuacions i recursos existents.</li><li>.- Distribució de les tasques relacionades amb la sistematització i generació de propostes.</li></ul>
---	---

<p><u>Sessió VI</u> Equip motor 26 de maig</p>	<p>.- Debat sobre les propostes fetes. Anàlisi de la seva pertinència en relació amb la diagnosi i la seva coherència amb els marcs legals vigents.</p> <p>.- Identificació de les unitats o equips competents per actuar en cadascun dels àmbits implicats en les propostes fetes.</p> <p>.- Distribució de tasques per a l'elaboració del primer esborrany de les propostes d'actuació.</p>
<p><u>Sessió VII</u> Equip motor 16 de juny</p>	<p>.- Discussió i revisió de l'esborrany de les propostes d'actuació plantejades i de la seva viabilitat.</p> <p>.- Planificació de la reunió amb els membres de la Taula per a la presentació dels canvis a introduir al Pla de ciutadania i convivència de l'Anoia i rebre la retroalimentació dels membres de la Taula.</p>
<p><u>Sessió VIII</u> Equip motor + Taula 28 de juny</p>	<p>.- Posada en comú de les propostes d'actuació i la seva relació amb la diagnosi i prioritització feta.</p> <p>.- Espai de preguntes en relació amb les propostes i debat col·lectiu amb aportacions dels membres de la Taula per adreçar les discriminacions al territori i afavorir la igualtat de tracte.</p> <p>.- Dinàmica col·lectiva per a la validació de les propostes d'actuació i la seva implantació al territori.</p>

## Resultats

A partir dels resultats de la diagnosi es fa evident la necessitat d'actuar en diferents àmbits a causa dels múltiples contextos on es detecten discursos i pràctiques discriminatòries:

- S'estableix la necessitat de formació en Igualtat de Tracte al personal tant dels serveis adreçats al públic de les diferents administracions públiques, com de les entitats privades, especialment al món empresarial.
- També cal fer d'actuacions de sensibilització en l'àmbit comunitari, com ara als espais públics, a les escoles i contextos associatius. Això, amb la finalitat de lluitar en contra els estereotips identificats i, així, afavorir la convivència.
- Cal complementar la formació i la sensibilització amb altres accions concretes que afavoreixin l'equitat en àrees com l'habitatge, l'ocupació, l'educació i l'accés a serveis generals i específics. És a dir, és necessari un seguit d'accions positives que contrarestin els efectes de discriminació presents a la comarca. A través de:



- Afavorir l'accessibilitat (ús de diverses llengües, comunicació a grups invisibilitzats) als serveis públics i privats.
- Lluitar front pràctiques discriminatòries, per exemple, en l'accés a l'habitatge.
- Generar espais de denúncia de situacions discriminatòries i donar a conèixer els que ja existeixen.
- Crear i enfortir serveis que puguin treballar en vers les necessitats específiques dels grups discriminats.
- Crear un ambient de respecte i valoració de la diversitat a la Comarca.

Tot i que en el moment de redactar aquest informe encara no està tancat el llistat d'accions concretes, es resumeixen a continuació els resultats principals del procés pel qual es van elaborar. Val la pena assenyalar que, en el moment de la sistematització de propostes, en tractar de encabir-les en el Pla actual de Ciutadania, es va acordar reformular els eixos de treball que el mateix estableix a fi de fer-los més integradors. Els eixos del pla queden, doncs, de la següent manera:

- E.1. Acollida i atenció a persones que migren
- E.2. Igualtat d'oportunitats i no discriminació
- E.3. Cohesió social i convivència
- E.4. Capacitació de professionals dels serveis públics (en tant que eix transversal)

## **Eix 1: Acollida i atenció a persones que migren**

Es considera essencial continuar desenvolupant el Servei de Primera Acollida i, en el seu marc, mantenir i enfortir els programes d'informació i formació de les persones que arriben al territori. En aquest sentit, es proposa incloure en els cursos de llengua (Mòdul A) i els cursos de coneixement de la societat catalana i el seu marc jurídic (Mòdul C) continguts vinculats a la igualtat de tracte i la no-discriminació, a les condicions i canals d'accés a l'oferta pública de treball i als ajuts escolars, el paper de les famílies a la comunitat educativa escolar i a l'accés al món del lleure. En la mateixa línia, als cursos de coneixements de la societat catalana, s'hauria d'incloure també informació sobre la prevenció de les discriminacions en els treballs de cura remunerats i la creació d'associacions.

Per altra banda, hi va haver acord sobre la conveniència d'impulsar el projecte de parelles lingüístiques i de capacitar persones voluntàries perquè participin en el programa d'alfabetització, concretament fomentant la implicació de persones que hi van participar com a alumnes en el passat (persones novingudes o que pertanyen a minories ètniques).

## **Eix 2: Igualtat d'oportunitats i no-discriminació**

Els agents participants al procés van identificar com una prioritat la definició d'un circuit per l'abordatge de situacions de discriminació, que es pugui comunicar al personal dels serveis públics i altres persones interessades, així com l'elaboració d'un decàleg o guia de bones pràctiques sobre la no-discriminació. També la necessitat de impulsar mesures que facilitin l'accés a tràmits digitals.

En l'àmbit laboral, es proposa la coordinació amb promoció econòmica per desenvolupar programes de treball i formació específics, desenvolupar programes de mentoria i el foment de les cooperatives de dones migrades treballadores de l'àmbit de les cures, així com incloure clàusules socials en licitacions, concursos públics i convocatòries d'ajuts i realitzar accions de sensibilització en igualtat de tracte a les empreses. De fet, les accions de sensibilització per prevenir discriminacions semblen molt importants també en altres àmbits, com ara els centres educatius. En el cas de les immobiliàries i llogaters es suggereix que aquestes accions incloguin informació sobre la llei d'igualtat de tracte i el dret a l'habitatge.

A més, es recomana la promoció de l'adequació dels cementiris municipals a la diversitat religiosa de la comarca.

## **Eix 3: Cohesió social i convivència**

La formació i sensibilització per a professionals s'identifica, de nou, com una acció prioritària per fomentar la cohesió social, tant pels qui treballen al Consell Comarcal, els ajuntaments de la comarca i els agents socials com pels qui ho fan al món educatiu (d'educació formal i no formal) i per altres agents socials del territori. En aquest sentit, es proposa recuperar el projecte "Codis Culturals", que els hi proporcionava informació sobre els marcs culturals predominants en persones de diferents orígens.

El foment de la visibilització de la diversitat cultural de la comarca a les campanyes de comunicació institucionals dels serveis públics es considera prioritària i es proposa també sensibilitzar a les empreses de comunicació en aquest sentit.

Altres propostes que van emergir relacionades amb aquest eix van ser la promoció d'accions positives per afavorir una contractació inclusiva i diversa als serveis públics, la col·laboració amb l'AFFAC i les AFA de la comarca per facilitar la participació de totes les famílies a les activitats dels centres educatius, i la promoció de la participació de persones de diferents orígens a activitats i tradicions populars, com ara Cavalcada de Reis, castellers, etc.

## **Eix 4. Capacitació de professionals dels serveis públics**

Aquest eix és transversal als altres tres, tal com és actualment al Pla actual de Ciutadania. Es tracta de fer diverses formacions tant a personal dels serveis públics com a diferents ens locals en temàtiques relacionades amb la igualtat de tracte i la no-discriminació. Als diferents eixos s'esmenten concretament a qui s'adreçaran aquestes formacions.

# Annexes

## Annex 1: Guió entrevistes

### Objectiu:

Obtenir dades qualitatives que ens ajudin a entendre i analitzar les discriminacions que es donen a la Comarca de l'Anoia.

### Perfil de les persones entrevistades:

- Persones usuàries
- Tècniques i professionals

### Guió:

<b>Presentació</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qui som si no coneixem a la persona (presentació professional)</li><li>• Per què volem conèixer la seva opinió (recerca per fer una diagnosi de la situació de la Comarca per fer propostes concretes pel Pla de Ciutadania i Convivència)</li><li>• Informació de la entrevista (s'eliminaran els noms i les dades identificatives per tal de garantir la confidencialitat)</li><li>• Permís per enregistrar la conversa (assegurar a la participant que un cop acabada la recerca l'eliminarem).</li></ul>
<b>Dades sociodemogràfiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gènere i edat</li><li>• Quan temps fa que viu a l'Anoia, on va néixer</li><li>• Ocupació i àrea de treball (en el cas de professionals. Per exemple "educació", "mediació"...)</li></ul>
<b>Introducció</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creu/s que a l'Anoia totes les persones reben un tracte igualitari amb independència del seu origen, de la seva religió, etc.? Per què? Quins col·lectius creu/s que pateixen més discriminacions?</li></ul>
<b>Situació de discriminació</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coneix/es alguna situació concreta de discriminació que s'hagi donat al territori? Em podria/es explicar algun exemple en concret?</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ on va ser i com es va desenvolupar la situació</li> <li>○ quines persones van participar</li> <li>○ quin va ser el paper de cadascuna</li> <li>• Què va passar després? (ens interessa recollir informació sobre les reaccions de les persones protagonistes, si va haver-hi alguna denúncia o queixa i quin recorregut va tenir, etc.) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Què o quines persones - o entitats - van contribuir a solucionar la situació? Què et va semblar aquesta solució?</li> </ul> </li> </ul>
<b>Opinió</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segons el seu/teu parer, per què es donen situacions com la que ha/s descrit?</li> </ul>
<b>Propostes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Què pensa/es que cal fer per evitar aquestes situacions de discriminació? (incloure accions que ja la persona fa)</li> </ul>

## Annex 2: Espais d'observació

Serveis públics	SOC
	Habitatge
	Espai Jove
	Empadronament
	Mediació
	Oficina de Benestar social
	Serveis socials
	Oficina d'igualtat
	Inspecció d'educació

Entitat Social	Càritas
Espai Públic	Bar
	Instal·lacions esportives

### Annex 3: Perfils de persones entrevistades

Personal tècnic (Serveis públics i entitats)	Treballadores OAC	Treballadora social
	Psicogeriatría	Treballadora àmbit social (romanesa, 20 anys a l'Anoia)
	Atenció a domicili	Directora biblioteca
	Monitors/res esport	AFFAC
	Habitatge	Docent. Escola Rural
	Serveis Socials	Polícia Local
	Servei d'acollida	Atenció. Violència masclista
	Infermera nascuda a Catalunya, família marroquí	Oficina d'ocupació
Home, educació. D'origen argentí.	Regidora	

Àmbit comunitari	Dona marroquina (20 anys)	Família gitana
	Mare nascuda a El Salvador	Regent supermercat (marroquí)
	Sindicalista	Joves migrats sols
	Mare nascuda al Perú	Activista Drets Humans
	Mare nascuda a Taiwan	Administrativa
	Farmacèutic	Dona d'associació de veïns
	Administrativa, botiga	Home. Comunitat Islàmica
	Administrativa nascuda a Catalunya, família marroquina	Home. Marroc. Usuari Ocupació
	Mare universitària, reagrupada, a l'atur	Dona. Comunitat subsahariana

## Annex 4: Bones pràctiques identificades

Nom	Breu descripció
Vídeos "Canvia el xip"	Petits vídeos de sensibilització en diversitat. Ex. "Jo també soc d'Igualada" <a href="https://www.youtube.com/watch?v=RGENhPN_07w">https://www.youtube.com/watch?v=RGENhPN_07w</a>
Formació per part del CC de l'Anoia	Objectiu: acostar la realitat dels Joves Migrants Sols a la ciutadania i a professionals del sector.
Projecte acompanyament persones nouvingudes	Xarxa de voluntaris que acompanyen als casos que es coneixen des d'altres entitats: Càritas, Ajuntament d'Igualada, etc.
Escultura per la convivència	Fundació ATLAS va comissionar l'escultura "Nos(altres)" a Igualada.
Adaptació de les activitats als calendaris festius	Punt jove Montbui. Tenir en compte el ramadà quan s'organitzen activitats.
Programa d'alfabetització	Cursos adreçats a persones no alfabetitzades o que desconeixen l'alfabet llatí (sobretot dones).
Formació cultural	Formacions sobre cultura magrebina - pautes culturals - per a professionals de l'àmbit de salut i traslladar-ho als CAPs.
Cultures a les escoles	Quan hi ha discriminacions o actes racistes a les escoles, un/a jove migrant explica als alumnes, les vivències viscudes en el territori
Voluntariat al Cineart	Persones d'origen estranger, fan voluntariat a les sales d'exposició a l'esdeveniment del Cineart d'Igualada.
Accés a la informació en diferents idiomes	Traducció a diferents llengües de la informació que s'ofereix des de les administracions.
Accions contra el racisme	Desmuntar mites sobre les ajudes, etc. tant pels que emeten el missatge com pels que el reben.
Servei d'ajuda a tràmits digitals	Donar suport a les persones que tenen dificultats per fer els processos administratius digitals.



**Diputació  
Barcelona**

**Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social**

**Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania**

Servei de Convivència, Diversitat i Cicle de Vida

Recinte Mundet – Edifici Migjorn 3a planta

Passeig de la Vall d'Hebron, 171

08035 Barcelona

Tel. 934 022 713 – Fax 934 022 714

[s.convivencia.divers@diba.cat](mailto:s.convivencia.divers@diba.cat)    [www.diba.cat](http://www.diba.cat)