



ESTUDI-GUIA RJE 2025

PER A FACILITAR LA DENÚNCIA D'ACTES DE
VULNERACIÓ DEL DRET A LA IGUALTAT
DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ AMB
MOTIVACIONS RACISTES I/O XENÒFOBES



AMB EL SUPORT DE:



AVÍS LEGAL

Barcelona (Catalunya), Novembre 2025.

© La Fragua Projects, 2025

Il·lustracions: Rocio Montoya Doblas.

Maquetació: Rocio Montoya Doblas i Iñaki Vázquez Arencón.

Textos: Pastora Filigrana Gracia, Francisco Vargas Porras i Iñaki Vázquez Arencón.

L'entitat té tots els drets de reproducció i difusió sobre el contingut d'aquest document.

S'autoritza la reproducció sempre que la font sigui reconeguda.

Aquest Estudi-Guia ha estat elaborat per La Fragua Projects com a entitat, coordinat per Iñaki Vázquez Arencón, activista gitano i de la dissidència sexogenèrica, expert en antigitanisme i en anàlisi de polítiques públiques. Els autors dels diferents apartats de l'Estudi-Guia són dos membres de la Xarxa Professional Gitana, espai professional gitano i racialitzat que l'entitat impulsa: l'advocada, l'activista gitana i els drets humans Pastora Filigrana García; i el polític, també gitano, Francisco Vargas Porras. .

L'actual document és una reedició del 2025 i forma part del projecte Racial Justice and Empowerment 2024 i la seva posterior execució el 2025, que ha estat finançat per l'Ajuntament de Barcelona i la Diputació de Barcelona en dues convocatòries de subvencions públiques vinculades a la defensa i promoció dels Drets Humans en 2024, en les seves línies. contra el racisme i la xenofòbia, respectivament i aquestes mateixes institucions i convocatòries més el Departament de Drets Socials i Inclusió de la Generalitat de Catalunya a l'exercici de 2025. Les il·lustracions d'aquesta edició de 2025 corresponen a la il·lustradora professional gitana Rocio Montoya Doblas

Més informació sobre el projecte està disponible a:

<https://lafraguaprojects.org/project/racial-justice-empowerment>



Entitat que impulsa aquest projecte:

LA FRAGUA PROJECTS

Carrer Ca N'Oliva, 43-47
08020 Barcelona

Telèfon:

+34 649 521 658

Web:

<https://lafraguaprojects.org>

Correu electrònic:

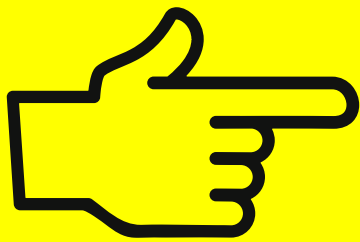
fragua@lafraguaprojects.org

CONTINGUT

Icones per a seguir l'Estudi-Guia	6
L'Estudi	7
Racisme vs drets humans: la infradenúncia des d'una perspectiva antiracista	8
La Guia	19
0. Introducció i conceptes clau	20
1. Guia contra la discriminació racial en l'àmbit laboral	26
1.1. La discriminació en l'àmbit laboral	27
1.1.1. En los criteris de selecció.	27
1.1.2. En la retribució i condicions de treball	27
1.1.3. Discriminació en l'acomiadament o altres causes d'extinció del contracte de treball	28
1.2. Qué fer davant la discriminació ètnica-racial en l'àmbit laboral?	28
1.2.1. Mediació amb l'empresa.....	28
1.2.2. La demanda davant els jutjats i tribunals.....	29
1.2.3. La denúncia davant la Inspecció de Treball i la Seguritat Social	32
2. Guia davant la discriminació racial en altres àmbits de la vida	38
2.1. Situacions de discriminació en diferents àmbits	39
2.1.1. Educació	39
2.1.2. Salut	39
2.1.3. Serveis socials	39
2.1.4. Habitatge	40
2.1.5. Establiments y espais oberts al públic	40
2.1.6. Mitjans de comunicació social i societat de la comunicació	40
2.1.7. Cultura.....	40
2.1.8. Esport.....	41
2.1.9. Llibertat religiosa	41
2.1.10. Administració de justícia	42
2.1.11. Cossos i forces de seguretat	42
2.2. On anar en cas de discriminació ètnica-racial en algun d'aquests àmbits?.....	43

2.2.1. Oficina per a la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona (OND)	43
2.2.2. Oficina per a la Igualdad de Tracte i No Discriminació de la Generalitat de Catalunya	44
2.2.3. Consell per a la Eliminació de la Discriminació Racial o Ètnica (CEDRE)	45
2.2.4. Síndic(a) de Greuges	45
2.2.5. Altres entitats socials amb servei d'atenció ' assessorament en cas de discriminació ètnica-racial en la demarcació de Barcelona	46
3. Delictes de discriminació i delictes d'odi	49
3.1. Delictes d'odi i discriminació	50
3.1.1. Agreujant genèric de discriminació	50
3.1.2. Delicte d'amenaques agreujades per odi	50
3.1.3. Delicte de discriminació en l'àmbit laboral	51
3.1.4. Delicte de denegació d'una prestació per motius discriminatoris	51
3.1.5. Delicte de denegació d'una prestació professional o empresarial per motius discriminatoris	51
3.1.6. Delicte de discurs d'odi	52
3.1.7. Delicte d'associació il·lícita per a fomentar l'odi	52
3.2. Què es pot fer quan ets víctima d'un delicte d'odi?	53
3.2.1. En situacions urgents.....	53
3.2.2. Després de la urgència	51
4. Annexos	59
4.1. Annex I: Col·legis de advocades i advocats de la demarcació de Barcelona.....	60
4.2. Annex II: Model de denúncia per vulneració de dret a la igualtat de tracte i no discriminació	63

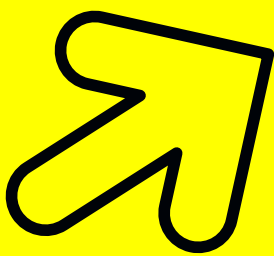
ICONES PER SEGUIR L'ESTUDI-GUIA



DESTACAT O IMPORTANT



EXEMPLE O TESTIMONI



ENLLAÇ A PÀGINA WEB



CORREU ELECTRÒNIC



L'ESTUDI



**RACISME
VS.
DRETS
HUMANS** **LA INFRADENÚNCIA
DES D'UNA
PERSPECTIVA
ANTIRACISTA**

RESUM EXECUTIU

El racisme, lluny de ser un fenomen del passat, continua refermant-se amb força a les societats actuals, malgrat les tràgiques conseqüències que ha generat tant en contextos històrics com contemporanis.

Si bé és cert que part de la societat ha mostrat una sensibilització creixent i consciència sobre la necessitat d'erradicar el racisme, els discursos d'odi no només no han disminuït, sinó que es propaguen a una velocitat alarmant, especialment a través de les plataformes digitals i mitjans de comunicació. Aquest tipus de retòrica excloent, que moltes vegades es normalitza o es trivialitza, segueix creant un ambient de polarització i divisió que afecta milers de persones a la seva vida quotidiana.

En aquest context, sorgeixen una sèrie d'interrogants que resulta crucial abordar per comprendre millor la complexitat del problema. Quin és el paper que ha de tenir l'administració pública en la lluita contra el racisme i la xenofòbia? Quina responsabilitat té la societat civil en la construcció de cultura basada en el respecte i la igualtat? De quina manera poden, i deuen, actuar els qui són directament víctimes d'aquestes actituds d'odi?

Davant l'evidència que únicament el 10% de les persones que pateixen discriminació racial arriba a denunciar els casos en què són víctimes, les administracions públiques intenten tímidament abordar aquesta situació que s'anomena «infradenúncia», no considerant adequadament que aquest baix nivell de denúncia, a més d'estar arrelat en una relació conflictiva històrica entre les institucions i les persones racialitzades, respon a diversos factors:

- El desconeixement dels procediments legals.
- La manca d'expectatives que la denúncia prosperi.
- La desconfiança en l'efectivitat de la denúncia per mitigar els efectes de la discriminació viscuda.
- La tendència a minimitzar o naturalitzar/normalitzar les situacions de discriminació que experimenten (que és el més preocupant, al nostre parer).

Les administracions públiques han d'incorporar una perspectiva antiracista en l'acció de tots els seus departaments, especialment en aquells responsables d'abordar la infradenúncia de situacions de racisme per part de les víctimes, situació sòlidament fonamentada a elements històrics i polítics actuals, com creiem haver demostrat amb aquest assaig.

En definitiva, aquest treball busca contribuir a una major comprensió de les dinàmiques racistes que continuen operant a les nostres societats, a entendre la lògica d'aquelles conductes d'odi irracionals i proposar des d'un enfocament de drets humans algunes eines que esperem que puguin ser útils.

Paraules clau: Racisme, Infradenúncia, Discriminació, Drets Humans, Igualtat, Reivindicació, Exclusió, administració públic.

Introducció

El racisme, lluny de ser un fenomen del passat, continua refermant-se amb força a les nostres societats actuals, malgrat les tràgiques conseqüències que ha generat tant en contextos històrics com contemporanis. Encara en el present, el racisme troba noves formes i espais on arrelar, desenvolupant-se en actituds i discursos que es manifesten en forma de prejudicis, estereotips i mites sobre col·lectius minoritaris i/o diversos que, durant segles, han estat assenyalats per la seva diferència. Com a elements aliens a la resta de la societat. Dibuixats a l'alteritat. Com a paradigma del que no havia de ser.

Lamentablement, aquests col·lectius continuen sent objecte d'exclusió i discriminació, enfrontant-se a la perpetuació d'una narrativa que els situa en una posició d'inferioritat davant d'una suposada «norma» cultural, racial o ètnica.

Si bé és cert que part de la societat ha mostrat una sensibilització creixent i consciència sobre la necessitat d'erradicar el racisme, els discursos d'odi no només no han disminuït, sinó que es propaguen a una velocitat alarmant, especialment a través de les plataformes digitals i mitjans de comunicació. Aquest tipus de retòrica excloent, que moltes vegades es normalitza o es trivialitza, segueix creant un ambient de polarització i divisió que afecta milers de persones a la seva vida quotidiana.

En aquest context, sorgeixen una sèrie d'interrogants que resulta crucial abordar per comprendre millor la complexitat del problema. Quin és el paper que ha de tenir l'administració pública en la lluita contra el racisme i la xenofòbia? Quina responsabilitat té la societat civil en la construcció de cultura basada en el respecte i la igualtat? De quina manera poden, i deuen, actuar els qui són directament víctimes d'aquestes actituds d'odi?

En aquest assaig ens proposem abordar aquestes qüestions des de la practicitat. Per això,

explorarem l'origen històric del racisme i les estructures que el sostenen actualment, per entendre millor les arrels i la persistència. A més, presentarem eines que facilitin la denúncia d'actes racistes i xenòfobs, amb l'objectiu de combatre el fenomen de la infradenúncia. D'aquesta manera volem visibilitzar les situacions de discriminació que, lamentablement, encara formen part de la vida quotidiana de moltes persones.

En definitiva, aquest treball busca contribuir a una major comprensió de les dinàmiques racistes que continuen operant a les nostres societats, a entendre la lògica d'aquelles conductes d'odi irracionals i proposar des d'un enfocament de drets humans algunes eines que esperem que puguin ser útils. .

1. Antecedents, identificació i planteament del problema

2.1. Definició Teòrica:

2.1.1. Origen del racisme: una perspectiva històrica

El racisme, definit com una ideologia que classifica i jerarquitzava els éssers humans en funció de característiques físiques, especialment el color de la pell té les arrels en l'expansió colonial europea i en el comerç transatlàntic d'esclaus. Tot i que la discriminació basada en diferències ètniques o culturals ha existit des de l'antiguitat, el racisme modern va sorgir al segle XV, amb l'expansió europea cap a Àfrica, Àsia i Amèrica. Aquest procés va marcar l'inici d'una nova concepció ideològica que va servir per justificar l'explotació i la dominació de poblacions no europees, consolidant-se com una eina essencial del colonialisme (Fredrickson, 2002).

Durant les primeres trobades entre els europeus i les poblacions indígenes, van sorgir discursos que van legitimar la superioritat dels colonitzadors. Aquestes percepcions van alimentar la creença que els europeus tenien una supremacia moral, cultural i biològica, mentre que els pobles colonitzats eren inferiors i, per tant, aptes per a la subjugació. Aquesta justificació ideològica no sols va permetre l'explotació, sinó que també va ser clau en el desenvolupament del comerç transatlàntic d'esclaus a partir del segle XVI, en què milions d'africans van ser esclavitzats i deshumanitzats mitjançant arguments racistes que els van reduir a mercaderies.

Amb l'arribada del segle XVIII, el racisme va prendre un caràcter més estructurat i científic en el context de la Il·lustració. Intel·lectuals europeus van començar a

classificar la humanitat en races basant-se en característiques físiques com el color de pell i la forma del crani, cosa que reflectia les tensions colonials i jerarquies de poder. Autors com Carl Linnaeus i Johann Friedrich Blumenbach, a través de les seves teories racials, van jugar un paper decisiu en la construcció d'una jerarquia racial que situava els europeus a la cúspide. Aquestes classificacions pseudocientífiques van proporcionar un marc ideològic que vinculava biologia i moralitat, establint les bases per a la institucionalització del racisme als segles següents.

Al segle XIX, la interpretació errònia de les teories evolutives de Charles Darwin, coneguda com a darwinisme social, va contribuir encara més a la consolidació del racisme. Autors com Herbert Spencer sostenien que les races superiors estaven biològicament millor adaptades per sobreviure i dominar les races inferiors. Aquestes teories van servir de justificació per al colonialisme, l'esclavatge i les polítiques de segregació racial i eugenèsia a diverses parts del món. La ciència va ser utilitzada com a eina per naturalitzar les desigualtats socials i per perpetuar l'opressió de grups no europeus.

Al llarg del segle XX, el racisme va continuar essent un instrument clau en les relacions globals de poder. Moviments polítics com el feixisme, particularment en la seva expressió extrema a través del nazisme alemany, van exacerbar les ideologies racistes. L'Holocaust, que va resultar a l'extermini de milions de jueus, gitanos i altres grups marginats, va representar una de les manifestacions més extremes del racisme. Després de la Segona Guerra Mundial, la comunitat internacional va condemnar aquestes ideologies, fet que va portar a una reflexió profunda sobre el racisme, però la seva persistència no va desaparèixer amb la caiguda del nazisme.

Fins i tot després de la condemna global al racisme nazi, a moltes regions, especialment a les colònies europees, les polítiques racistes van continuar operant. No va ser fins a la segona meitat del segle XX, amb els processos de descolonització i els moviments pels drets civils, que es van començar a desafiar les estructures legals i institucionals que sostenien el racisme. El desmantellament de l'apartheid a Sud-àfrica i l'abolició de la segregació racial als Estats Units són exemples dels avenços en la lluita contra la discriminació racial.

No obstant això, el racisme continua sent un dels reptes més grans en matèria de drets humans. La creació d'organismes internacionals com les Nacions Unides i l'adopció

de la Declaració Universal dels Drets Humans el 1948 van reflectir el compromís global per erradicar la discriminació racial en totes les formes. Tot i això, el racisme ha evolucionat i persisteix en formes més subtils, com el racisme institucional, que afecta de manera desproporcionada les comunitats minoritàries en termes d'accés a recursos fonamentals com l'educació, la salut, la justícia i l'ocupació.

Actualment, l'apogeu dels discursos d'odi en plataformes digitals i l'augment de la xenofòbia a diverses parts del món subratllen la urgència de seguir abordant les arrels històriques del racisme i les seves manifestacions contemporànies. Tot i que s'han aconseguit avenços importants en termes normatius, la lluita per la igualtat i contra el racisme continua sent una prioritat a l'agenda global.

2.2. Què ens condueix a aquesta situació?

2.2.1. Institució Vs diversitat: un conflicte històric.

Al llarg de la història, les relacions entre els col·lectius diversos i les institucions públiques han estat marcades per conflictes i tensions, que han generat una profunda desconfiança cap a l'Estat com a administrador de la diversitat. Aquest conflicte troba les seves arrels en els sistemes de poder colonial, les polítiques de segregació i la construcció de l'Estat-Nació modern, en els quals el control del divers ha estat una eina clau de l'administració pública per a mantenir l'ordre social i consolidar una hegemonia cultural.

Des de l'època colonial, les autoritats colonials van imposar sistemes legals i administratius que no sols exclouien als pobles colonitzats de la presa de decisions, sinó que també els sotmetien a un control estricte i opressiu. Aquest maneig de la diversitat no reconeixia la riquesa cultural dels pobles colonitzats, sinó que els tractava com a subjectes inferiors, incapaços d'autogovernar-se. Les polítiques de control racial, el desplaçament forçat i l'explotació econòmica van fer que es percebés a les institucions públiques com a agents d'opressió, més que com a defensors del benestar comú.

Amb la creació dels Estats-Nació en el segle XIX i principis del XX, aquestes dinàmiques de control no van desaparèixer, sinó que es van transformar. L'ideal de l'Estat-nació es basava en la idea d'una identitat nacional homogènia, que moltes vegades exclouïa o marginava als col·lectius que no encaixaven en aquesta definició: ja

fossin ètnics, religiosos o lingüístics. L'aparell administratiu de l'Estat es va convertir en un instrument que reforçava aquesta homogeneïtat a través de polítiques d'assimilació, com les lleis de ciutadania restrictives, la imposició d'una llengua oficial o la segregació dels grups considerats els «altres».

Aquesta història d'exclusió i control ha perpetuat una distància entre els col·lectius diversos i les institucions públiques, una desconfiança que persisteix fins al present. Les comunitats que han sofert aquests abusos històrics solen veure a l'Estat com un agent de control més que com un protector dels seus drets, la qual cosa dificulta la construcció de relacions de confiança i cooperació en la gestió de la diversitat.

2.2.2. Dades Vs. realitat: les dades oficials no reflecteixen les situacions de vulneració de dret quotidianes.

A pesar que els delictes d'odi van augmentar un 21% durant l'any 2023, segons l'Informe Anual de Delictes d'Odi del Ministeri de l'Interior (Govern d'Espanya, 2023), les organitzacions continuen centrant la seva atenció en la preocupant tendència a la infradenúncia. La Fundació Convive-Cepaim assenyala que “només el 30% de les persones que sofreixen situacions de discriminació estan al corrent dels procediments legals per a exercir els seus drets (en aquest cas, l'estipulat en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, per a la igualtat de tracte i la no discriminació), i únicament el 10% arriba a denunciar els casos en els quals són víctimes”.

Aquesta situació, a més d'estar arrelada en una relació conflictiva històrica entre les institucions i les persones racialitzades, respon a diversos factors:

- El desconeixement dels procediments legals.
- La falta d'expectatives que la denúncia prosperi.
- La desconfiança en l'efectivitat de la denúncia per a mitigar els efectes de la discriminació viscuda.
- La tendència a minimitzar o naturalitzar/normalitzar les situacions de discriminació que experimenten (que és el més preocupant, al nostre judici).

2.2.3. La infradenúncia des d'una perspectiva antiracista.

Les Administracions Públiques, que han incorporat lluita contra el racisme en les seves agendes seguint les directrius europees sobre aquest tema, continuen aproximant-se a aquest tema des d'un enfocament que pretén fer canviar a les víctimes d'opinió,

i en cap cas a propiciar la mirada crítica suficient cap a les pròpies institucions, per a detectar les normatives i pràctiques que sustenten el racisme com a fenomen estructural que és.

Les polítiques públiques posades en marxa fins al moment, a més d'escasses i sorprenentment tímides, neixen amb dues característiques fonamentals: a) el punt de partida des del qual sorgeixen els atorga escassa capacitat de transformació i b) estan propiciant un encara menor impacte si cap en les poblacions diana del racisme. Possiblement totes dues característiques estan entrelaçades entre elles i vinculades a la idea que subjeu en relació amb el racisme que el considera com un problema moral, de mal comportament d'algunes persones contra unes altres, en lloc d'abordar-ho com una estructura històrica d'ordenament del poder i l'economia, arrelada en les pròpies institucions.

2.2.4. Creixement (discursos intolerants) Vs. estancament (del diàleg entre col·lectius diversos i els poders públics).

El racisme i els discursos intolerants continuen creixent i guanyant terreny. És una afirmació tan dolorosa com certa, perquè ens situa en un retrocés democràtic greu, alhora que obre camí d'escenaris incerts, quant a la garantia dels drets aconseguits (i lluitats) fins al moment.

Les xarxes socials, els mitjans de comunicació, el fenomen «youtubers» ... Són massa els altaveus que es propaguen, multiplicant l'efecte i impacte dels discursos d'odi, alhora que augmenta la sensació d'impunitat en determinats espais.

Però, davant aquesta situació, quins mecanismes de protecció dels drets proposen els poders públics per a contenir aquesta allau d'odi?

Les formes d'interacció entre l'Administració i la ciutadania (diguin-se entitats/associacions locals) estan en un moment de crisi existencial. L'absència de relleus generacionals en les estructures jeràrquiques, per a legitimar el discurs col·lectiu i d'altaveu, ha provocat un desagafo important en la participació activa d'aquests espais. El que ens condueix a una situació en la qual la ciutadania exigeix a les institucions públiques, mesures que donin resposta - generant canals de comunicació - a les necessitats específiques que es presenten.

El model teòric de Nova Gestió Pública, que té com a element essencial el mesurament de l'impacte en les accions que l'Administració duu a terme per a donar resposta a necessitats concretes i el tracte al ciutadà en clau client, malgrat els seus esforços per adaptar-se als nous temps, continua estant lluny de mostrar-se com una institució capaç de donar resposta als problemes singulars que emanen d'una societat cada vegada més plural i diversa. Incapaç de mostrar-se com una institució pròxima que vela pels drets d'aquells que, des dels marges, busquen la igualtat efectiva en la seva quotidianitat.

Augmenten els espais de sembra - i calat - dels discursos d'odi i intolerància (amb les seves respectives conseqüències en el dia a dia de les persones diverses), sense que les institucions públiques trobin la fórmula (fins ara secreta) que posi fre a aquesta ona reaccionària.

I això ens condueix a una resposta insuficient de mesures i la legislació vigents que previngui situacions de discriminació, protegeixi les víctimes i reguli normativament les realitats dels grups/col·lectius discriminats.

2.3. Alternatives de solució.

Davant la situació plantejada, proposem continuar insistint en la formulació de mesures legislatives de protecció a les víctimes, redundi en el discurs inclusiu, posi de manifest la necessitat i realitats de les persones que sofreixen qualsevol tipus de discriminació i assenyalí el perill de no posar fre als discursos d'odi i els canals que utilitzen com a altaveu.

Per a això, considerem fonamental sentir de manera activa a les organitzacions que treballen de manera específica en aquestes temàtiques i que, a través del diàleg, es puguin formular mesures de reparació.

Davant la situació actual de discriminació i exclusió de diversos col·lectius, és fonamental continuar avançant en la formulació de mesures legislatives que garanteixin una protecció eficaç a les víctimes. Aquestes mesures han de fomentar un discurs inclusiu que visibilitzi les necessitats i realitats de les persones que sofreixen qualsevol tipus de discriminació, al mateix temps que subratlli la urgència de frenar la proliferació de discursos d'odi i els canals que els amplifiquen.

Per a aconseguir aquest objectiu, és imprescindible mantenir un diàleg actiu amb les organitzacions especialitzades que treballen directament en aquestes temàtiques. Aquestes entitats, amb el seu coneixement de les dinàmiques específiques dels col·lectius afectats, han de ser escoltades i considerades en el procés d'elaboració de mesures de reparació i justícia social. Ja que no podem avançar en la consecució d'objectius futurs, si no reconeixem la persecució històrica i les conseqüències que han condicionat la vida de molts col·lectius en aquest país.

És imprescindible la revisió de les polítiques públiques, les normatives, legislació vigent i les pràctiques institucionals en les quals sustenta el racisme. Tots els governs assumeixen les definicions de racisme existents com un fenomen estructural, però actuen com si no fos amb ells i elles. Per a això ha de propiciar-se un procés de transformació que contribueixi en si mateix al canvi necessari en bona part de l'opinió pública, que possibiliti al seu torn, la transformació social tan necessària per a les democràcies occidentals i la societat en el seu conjunt.

Aquesta proposta, Racial Justice and Empowerment 2024, no sols busca abordar les problemàtiques actuals, sinó també establir les bases per a un futur en el qual el reconeixement i la reparació de les injustícies passades es tradueixin en una major cohesió social i en l'erradicació de la discriminació en totes les seves formes.

3. Conclusions

Per tot l'exposat, concloem que el racisme com un element estructural i històric ha condicionat les formes en què la societat ha «crescut», en detriment de col·lectius assenyalats i marginats com a boc expiatori, històricament.

Que l'Administració ha de fer un exercici de transformació i adaptació, amb l'objectiu de frenar les situacions de discriminació que es multipliquen (i els canals/espais en els quals es propaguen) i aquest passa per:

- Reconèixer la discriminació històrica i sistemàtica que s'ha fet del divers.
- Adaptar-se per a atendre les necessitats que aquests col·lectius presenten.
- Proposar mesures legislatives que garanteixin a les víctimes la protecció i el dret a no ser tractades de manera discriminatòria.
- Incidir en mesures de reparació.

Les Administracions Públiques han d'incorporar una perspectiva antiracista en l'acció de tots els seus departaments, especialment en aquells responsables d'abordar la infradenúncia de situacions de racisme per part de les víctimes, situació sòlidament consolidada a elements històrics i polítics actuals, com creiem haver demostrat amb aquest assaig.

Ja que, considerem que, malgrat els avanços històrics aconseguits, la resposta institucional continua sent parcial i incapaç de garantir una protecció integral enfront de les dinàmiques estructurals de persecució i exclusió.

Referencies

Fredrickson, G. M. (2002). Racism: A Short History. Princeton University Press.

Convive Cepaim, Fundación. (2023). Infradenuncia.

Extret de: <https://www.cepaim.org/porestodenuncio/infradenuncia>

Geulen, Christian (2010). Historia del racismo. Alianza Editorial.

Gómez, A. & Pujol, J. (2018). Informe Raxen: Racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia en España. Movimiento contra la Intolerancia.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación. Boletín Oficial del Estado. número 167. 13 de julio de 2022.

Ministerio del Interior. (2023). Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España. Gobierno de España.

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). (2020). Informe anual sobre la situación del racismo en España: Estadísticas y análisis de denuncias. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Said, E. W. (1978). Orientalism. Pantheon Books.

Sanchez-Montijano, E., & Martínez, P. (2019). Racismo y xenofobia en España: Diagnóstico y perspectivas. CIDOB.



LA GUIDA



**INTRODUCCIÓ
I CONCEPTES
CLAU**

INTRODUCCIÓ

Aquesta segona part de l'Estudi-Guia, que de fet es constitueix amb guia, té com a objectiu facilitar la reparació dels actes de discriminació ètnic-racial que puguin sofrir les persones racialitzades en diferents àmbits de la vida.

Aquesta guia està dirigida a entitats socials formades per persones migrants, refugiades, gitanes o racialitzades i a altres entitats que atenen persones afectades per la discriminació ètnic-racial en la demarcació de Barcelona.

El dret a la igualtat de tracte i no discriminació és un dret fonamental que garanteix el gaudi de tots els drets fonamentals i llibertats públiques de les persones.

En aquesta guia podrà trobar-se informació i materials per a facilitar la denúncia legal d'actes de vulneració del dret a la igualtat de tracte i no discriminació per motius ètnics-racials en tots els àmbits socials: laborals, habitatge, educació, sanitat i espai públic, entre altres. Aquest material pretén ser una traducció del llenguatge jurídic per a acostar les eines legals al públic majoritari. Al llarg de la guia es presenten conceptes jurídics entorn de la discriminació il·lustrats amb nombrosos exemples que pretenen facilitar la comprensió dels tecnicismes jurídics.

Aquesta facilitació de la denúncia legal té un doble objectiu: reparar la vulneració de dret a la igualtat de tracte i no discriminació i retallar la impunitat i la invisibilitat del racisme en l'espai social.

Molts d'aquests actes discriminatoris queden impunes perquè les persones afectades desconeixen les vies, tant judicials com administratives, per a poder exercitar els seus drets. Així mateix, les nombroses dificultats que crea el racisme institucional en la quotidianitat de les persones racialitzades es tradueixen en una desconfiança d'aquestes cap a les institucions administratives i judicials dificultant així la denúncia.

El capítol introductori d'aquesta guia està dedicat a aclarir conceptes claus per a facilitar la denúncia dels actes de discriminació ètnic-racial. El capítol primer recull les vies judicials i administratives que existeixen per a demandar la discriminació ètnic-racial en l'àmbit laboral, especialment davant els Jutjats socials i davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social. El segon capítol se centra en les vies administratives per a denunciar actes de

discriminació ètnic-racial que poden donar-se en altres àmbits de la vida com l'educació, la sanitat, l'habitatge o l'espai públic entre altres. En aquest capítol es presenten els diferents organismes públics i entitats socials de la demarcació de Barcelona especialitzats a recopilar aquest tipus de denúncies discriminatòries. Finalment, el capítol tercer d'aquesta guia recull els protocols per a la denúncia penal dels delictes de discriminació i els delictes d'odi. Al final de la guia es faciliten annexos que pretenen ser d'utilitat per a activar aquestes vies d'acció, destacant entre ells un model de denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat per actes de discriminació ètnic-laboral en l'àmbit laboral.

CONCEPTES CLAU

- Per a poder defensar el dret a la igualtat de tracte i no discriminació és important abans conèixer alguns conceptes claus que ens permeten distingir quan estem davant un acte discriminatori.
- La discriminació pot manifestar-se de diferents maneres depenent si es dona cap a una sola persona determinada en un context concret o afecta de manera àmplia a un grup de persones indeterminades.
- La Llei ens ajuda a entendre la diferència entre els tipus de discriminació ètnica-racial que podem trobem en diferents esferes de la vida d'una persona

Què es la discriminació ètnica-racial?

És discriminació ètnica racial qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència que es faci sobre una persona basada en el seu perfil ètnic-racial. Sempre que aquesta discriminació tingui per objecte o per resultat anular o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.

Entenem que una discriminació té la seva base en el perfil ètnic-racial quan es basa en el color de pell, el llinatge o origen nacional o ètnic de la persona.

Existeixen diferents maneres de discriminar:

Discriminació directa:

Es dona quan una persona, o grup de persones, és tractada o pogués ser tractada de

manera menys favorable que altres persones en situació anàloga o comparable, únicament per la seva condició ètnica-racial.

 **Per exemple:** exigir un preu més elevat pel lloguer a una persona per ser gitana o magrebina que a una persona blanca.

Discriminació indirecta:

Es dona quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de la seva condició ètnica-racial.

 **Per exemple:** establir com a requisit per a la contractació en un lloc de treball que és necessari tenir els cabells rossos. Aquest requisit dificulta l'accés a persones racialitzades majoritàriament.

Discriminació per associació i discriminació per error:

- Existeix discriminació per associació quan una persona o és tractada de manera menys favorable a causa de la seva relació amb persones racialitzades.

 **Per exemple:** no contractar una persona per a un lloc de treball per estar casada amb una persona gitana.

- La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

 **Per exemple:** no permetre l'accés d'una persona a un pub per ser percebuda com a llatinoamericana, encara que no ho sigui.

Discriminació múltiple i interseccional:

Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes com el seu gènere, nacionalitat, o aspecte físic a més de la seva condició ètnica-racial.

Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes en aquesta llei, generant una forma específica de discriminació.

 **Per exemple:** quan una dona gitana romanesa és registrada aleatòriament en un centre comercial pressuposant una activitat delictiva. La discriminació succeeix per criteris múltiples: ser dona, ser gitana i ser estrangera.

Assetjament discriminatori per perfil ètnic-racial:

Constitueix assetjament qualsevol conducta realitzada per raó de la condició ètnic-racial d'una persona amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

 **Per exemple:** una persona afrodescendent que rep insults racistes o acudits per part de superiors o companys en el lloc de treball.





1 GUIA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ RACIAL EN L'ÀMBIT LABORAL

1.1. La discriminació en l'àmbit laboral

Malgrat que tota la normativa que regeix les relacions de treball prohibeix el tracte discriminatori a les persones treballadores, la discriminació continua estant molt present en el món del treball.

La discriminació ètnica-racial pot donar-se en els criteris de selecció per a un lloc de treball, en la formació per a l'ocupació, en la promoció professional, en la retribució, en la jornada i en les altres condicions de treball, així com en la suspensió, l'acomiadament o altres causes d'extinció del contracte de treball.

Vegem un exemple de discriminació en alguns d'aquests àmbits:

1.1.1. En els criteris de selecció

Es dona discriminació ètnica-racial en l'accés a l'ocupació quan existeixen criteris discriminatoris en els processos de selecció de personal.

 **Per exemple:** quan una empresa descarta la candidatura d'una persona treballadora en advertir el seu origen ètnic o racial, bé sigui per la foto del currículum, els cognoms, en l'entrevista personal o durant el període de prova d'un contracte laboral.

 **Per exemple:** quan una oferta d'ocupació estableix criteris de selecció sobre la base de l'aspecte físic o l'abillament. Per exemple, no portar hijab, o tenir el rostre clar.

 **Per exemple:** quan l'empresa o ocupador declara públicament la seva voluntat de no treballar amb determinats grups de persones pel seu perfil ètnic- racial, fins i tot si no s'està duent a terme un procés de selecció de personal ni existeix una oferta d'ocupació o la publicació d'uns requisits l'empresa o empresari fa pública la seva voluntat.

1.1.2. En la retribució i condicions de treball

Existeix discriminació retributiva i discriminació en la promoció professional per origen ètnic-racial quan en una empresa els treballs amb menor retribució o més durs es reserven a grups de persones racialitzades, sent molt poc freqüent que

puguin accedir a llocs de major responsabilitat i retribució.

 **Per exemple:** reservar els treballs de recol·lecció de fruites a les persones racialitzades en el sector agrari i no el treball d'envasament o transport de la fruita.

 **Per exemple:** és en l'hostaleria reservar els treballs de cuina a les persones racialitzades sent molt de menor la seva presència en l'atenció directa al públic.

1.1.3. Discriminació en l'acomiadament o altres causes d'extinció del contracte de treball

L'acomiadament és discriminatori quan els motius per a dur-lo a terme és la condició ètnica-racial de la persona treballadora.

És possible que les causes al·legades per l'empresa o l'empresari en la carta d'acomiadament siguin unes altres, però en molts casos existeixen proves suficients per a demostrar que la veritable causa és la condició ètnica-racial de la persona treballadora..

 **Un exemple comú:** és l'acomiadament d'una persona treballadora quan l'empresa té coneixement que és gitana en conèixer a algun membre de la seva família.

1.2. Què fer davant la discriminació ètnica-racial en l'àmbit laboral?

Presentem tres vies d'acció davant la discriminació ètnica-racial:

- Mediació prèvia amb l'empresa.
- Demanda davant els Jutjats socials.
- Demanda davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

1.2.1. Mediació amb l'empresa

Una persona treballadora ha vist vulnerat el seu dret a la igualtat de tracte i no discriminació, abans d'iniciar algun procés judicial o administratiu, té l'oportunitat d'intentar aconseguir una mediació prèvia amb l'empresa.

Aquesta mediació té com a objectiu que cessi l'actuació discriminatòria i es

restitueixi el dret danyat a la persona treballadora.

Documentar l'incident: És important fer un registre detallat de l'incident de discriminació, incloent-hi la data, hora, lloc, persones involucrades i qualsevol altre detall rellevant.

Informar l'empresa: La persona afectada pot informar el seu ocupador sobre l'incident de discriminació, ja sigui a través del departament de recursos humans, un superior directe o qualsevol altre canal establert per l'empresa per a abordar aquest tipus de problemes.

Presentar una queixa formal: Si l'ocupador no pren mesures adequades per a abordar la discriminació, la persona afectada pot presentar una queixa formal davant l'empresa, seguint els procediments interns establerts. Normalment a través d'una carta enviada per correu certificat al domicili de l'empresa.

Contactar amb un sindicat o associació que ofereixi servei de assessorament en casos de discriminació: (vegeu el tercer capítol d'aquesta guia).

1.2.2. La demanda davant els jutjats i tribunals

Què són els Jutjats del Socials?

- Els Jutjats del Social s'encarreguen de resoldre els conflictes laborals entre les empreses i les persones treballadores i aquelles sobre qüestions que sorgeixin en matèria de Seguretat Social.
- Es podrà anar als Jutjats del Social quan la persona treballadora ha sofert una vulneració en els seus drets laborals per exemple impagaments de salaris, incompliment dels seus horaris de treball i temps de descans, acomiadament o qualsevol altre incompliment del contracte de treball per part de l'empresa, inclosos aquells en matèria Seguretat Social.
- Si existeix la sospita que l'incompliment per part de l'empresa està motivat per la condició ètnica-racial de la persona treballadora el Jutjat del Social, a més de reparar l'incompliment de l'empresa, es pronunciarà sobre si hi ha hagut una vulneració del dret a la igualtat de tracte i no discriminació i establirà una indemnització per danys i perjudicis a favor de la persona treballadora.

👉 **Important:** En la demanda ha de sol·licitar-se una **Indemnització** per vulneració del dret fonamental a la igualtat de tracte i no discriminació.

La indemnització mínima per vulneració del dret a la igualtat de tracte i no discriminació és de 7.501 €.

Com es presenta la demanda davant el Jutjat del Social?

- Per a presentar demanda no és obligatori comptar amb l'assistència d'una advocada o advocat. Pot presentar-la directament la persona treballadora.
- En la pràctica sol fer-ho una advocada o advocat perquè és un escrit amb alguna complexitat i el procediment judicial requereix uns certs coneixements tècnics.
- Les persones treballadores tenen dret a l'**assistència jurídica gratuïta**. És a dir, al fet que els assisteixi una advocada o advocat en la redacció i presentació de la seva demanda i en la resta del procediment.
- La situació administrativa de la persona treballadora tingui o no permís de treball, no repercutirà en aquest dret d'assistència jurídica gratuïta.
- Per a poder sol·licitar l'assistència jurídica gratuïta caldrà dirigir-se a algun dels Col·legis d'Advocats de la demarcació de Barcelona. (vegeu annex núm. 1).

👉 **Important:** Algunes accions judicials tenen **termini de caducitat**. És a dir, ha de presentar-se la demanda en un termini concret després de l'acte de vulneració del dret de la persona treballadora.

📢 **Exemple:** En cas d'acomiadament o de **modificació de les condicions de treball** existeix un termini de **20 dies hàbils** per a presentar la demanda. Si transcorre aquest termini sense que s'hagi presentat la demanda ja no podrà demanar-se que els Jutjats emparin el dret de la persona treballadora.

- És important tenir en compte que aquest termini de 20 dies no inclou els dissabtes, els diumenges ni els dies festius pel que en la pràctica aquest termini és més de 20 dies.
- La resta de les demandes ordinàries, per exemple, la reclamació dels salaris deixats de percebre, tenen un termini d'1 any, això significa que podran presentar-se reclamacions fins a 1 any després de l'impagament.

És obligatòria una conciliació prèvia a la via judicial?

- La normativa obliga com a norma general a les persones treballadores a recórrer a un procediment de mediació o conciliació abans de poder presentar una demanda davant els Jutjats socials.
- L'objectiu d'aquesta mediació o conciliació és que l'empresa reconegui que ha comès una infracció de les normes laborals i rescabali el mal que hagi produït a la treballadora. Per exemple, integrant-se en el seu lloc de treball o pagant els salaris deguts.
- Si aquesta mediació o conciliació no té èxit, és a dir, si l'empresa no reconeix la infracció o no rescabala el mal, la persona treballadora podrà anar als Jutjats socials a demanar la tutela dels jutges.
- A la demanda davant el Jutjat dels Socials caldrà adjuntar l'acta que acrediti que s'ha intentat la conciliació prèvia la via judicial.

👉 **Important:** Aquesta mediació o conciliació és obligatòria fer-la dins del termini que la llei atorga per a presentar les demandes. Per exemple, en un cas d'acomiadament la mediació o conciliació ha de fer-se en els 20 dies hàbils posteriors a l'acomiadament. En el cas de les demandes ordinàries, com la reclamació dels salaris impagats, la mediació o conciliació haurà de fer-se en el termini d'1 any des que l'empresari va incomplir el pagament de la quantitat corresponent.

Com es realitza aquesta conciliació?

Ha de presentar-se un escrit sol·licitant aquesta conciliació. Aquest escrit es diu «papereta de conciliació».

L'òrgan encarregat d'aquestes conciliacions en la demarcació de Barcelona és el Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació (CMAC).

Per a aquest tràmit no és necessari comptar amb un advocada o advocat, pot fer-ho la persona treballadora en el seu propi nom.

És comú que les persones treballadores ho facin amb el suport d'alguna entitat o sindicat, i en el cas que la mediació no tingui èxit acudeixin als Jutjats buscant abans un advocat o advocada que els assisteixi.

Pot presentar-se la sol·licitud de conciliació tant presencialment com telemàticament.

La presentació telemàtica ha de fer-se en el Portal de Conciliacions de la Generalitat de Catalunya i és necessari comptar amb un certificat digital de l'Administració Oberta de Catalunya (AOC).

🔗 Es pot gestionar en aquest [enllaç](#).

La presentació presencial ha de fer-se en els **Serveis Territorials de Barcelona: telèfon +34 93 519 39 86**, en horari de 9.00 a 15.00 hores; **telèfon +34 93 622 04 00**, en horari de 9.00 a 14.00 hores.

1.2.3. La denúncia davant la Inspecció de Treball i la Seguretat Social

Què és la Inspecció de Treball i la Seguretat Social?

- La Inspecció de Treball i Seguretat Social (d'ara endavant ITSS) és un servei públic al qual li correspon, entre altres funcions, exercir la vigilància del compliment de les normes de l'ordre social, és a dir les normes que regulen les relacions de treball.
- La ITSS té capacitat per a exigir responsabilitats a les empreses i a les persones treballadores per aquestes infraccions. La seva actuació es pot iniciar de diverses formes, una d'elles és mitjançant denúncia.
- **Les persones treballadores poden denunciar davant el ITSS els incompliments dels empresaris que afectin una o diverses persones treballadores.**

📢 **Per exemple:** els incompliments en situacions de matèria de riscos laborals, salut en el treball, incompliment dels horaris, la jornada de treball, els descansos, les vacances anuals, actes discriminatoris, frau a la Seguretat Social o al Servei d'Ocupació, o problemes amb les cotitzacions

- La ITSS ha de començar a investigar i comprovar l'existència d'aquestes situacions. En cas de verificar-se l'existència de les situacions denunciades, el procés finalitza amb l'extensió d'una acta d'infracció amb proposta de sanció administrativa als empresaris.

👉 **Es important** saber que la ITSS actua per a perseguir aquests incompliments generals, però no per a restituir vulneracions concretes de drets que aquests incompliments hagin pogut causar a persones treballadores.

📢 **Exemple:** si a diverses persones treballadores els estan pagant un salari per sota dels acords pel fet de ser estrangeres, la ITSS pot sancionar a l'empresa, però si les persones treballadores volen cobrar els salaris deguts han d'exercir accions judicials en els Jutjats i Tribunals com s'ha exposat en l'apartat anterior

En altres paraules, la ITSS s'ocupa de demanar responsabilitats a les empreses, però **no de rescabalar els danys concrets que hagi causat a les treballadores**. Per a rescabalar aquests danys concrets caldrà acudir als Jutjats i Tribunals.

Com es denuncia davant la ITSS?

La denúncia sempre ha de fer-se **per escrit**, no serà vàlid fer-ho ni verbalment, ni per telèfon, ni enviant un correu electrònic. Les denúncies sempre són confidencials, però en cap cas, anònimes.

És important conèixer qui poden denunciar:

- **La persona treballadora afectada.** Encara que hagi deixat de treballar en l'empresa, sempre que des de la comissió de la infracció no hagin transcorregut tres anys o quatre anys en supòsits d'infraccions en matèria de seguretat social, i en matèria d'infraccions de prevenció de riscos no hagin transcorregut entre un i cinc anys segons el risc. Encara que no tingui permís de residència i treball en vigor.
- **Una altra persona en representació d'aquestes treballadores** (per exemple, delegats de personal, el comitè d'empresa, delegat de prevenció, la secció sindical, entre d'altres).
- **Qualsevol persona** que tingui coneixement de la comissió de les infraccions

Hi ha **quatre maneres** de denunciar davant la Inspecció de Treball:

👉 **1. Per Internet, a través de la seu electrònica del Ministeri** (amb identificació segura). [Enllaç](#) d'accés a la tramitació en línia de la denúncia.

Per a presentar la denúncia en la seu electrònica és necessari identificar-se amb el DNI electrònic, certificat digital o Cl@ve. Existeix un [manual](#) del propi Organisme Estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social on s'expliquen els passos a seguir per a presentar la denúncia.

➤ **2. Presentant la denúncia personalment a la Inspecció de Treball:** s'ha d'anar a la [seu de la Inspecció a la demarcació](#) on estigui el centre de treball en el qual es presti serveis o on s'estigui donant l'incompliment. La seu en la demarcació de Barcelona és [aquesta](#).

Serà necessari portar dues còpies de la denúncia per a lliurar una i que retornin una altra segellada i amb el número de denúncia. Per a poder entrar a la Inspecció és necessari presentar el DNI, NIE o passaport.

➤ **3. Presentant la denúncia a qualsevol registre públic** de l'Administració de l'Estat o de la Comunitat Autònoma i d'alguns Ajuntaments. Igualment s'hauran de presentar dues còpies de la denúncia, perquè retornin una segellada i amb el número de registre. Ha d'encapçalar-se l'escrit amb la Direcció Provincial de la Inspecció de Treball a la qual es dirigeix i és convenient indicar l'adreça on estigui. **Aquesta forma no és la més ràpida en el cas que sigui una denúncia urgent.**

✉ **4. Per correu administratiu des d'una oficina de Correus:** S'han de presentar dues còpies de la denúncia, dirigides a la Direcció Provincial de la Inspecció on estigui el centre de treball, la de la demarcació de Barcelona és [aquesta](#).

És important quedar-se amb la còpia que segella l'oficina de correus. El contingut de la denúncia és el mateix que assenyallem anteriorment. És necessari presentar còpia compulsada del DNI, NIE o passaport i si és el cas, autorització del denunciant en enviar la denúncia, perquè es pugui comprovar que qui la present és qui figura com a denunciant. **Aquesta forma tampoc és la més adequada en el supòsit de casos urgents.**

En el cas de denúncies conjuntes, si la presentarà una sola persona en nom de més persones, és necessari còpia i autorització del DNI, NIE o passaport de cadascuna d'elles.

➤ A la pàgina web de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social trobem també la [bústia](#): bústia: es tracta d'un canal pel qual els ciutadans poden traslladar a la ITSS irregularitats laborals de les quals tinguin coneixement. No és necessari aportar cap dada personal, precisament perquè **no és una denúncia**, per tant, l'actuació de la ITSS no es regirà pels criteris que hem indicat i la ITSS no tindrà obligació d'iniciar una recerca com sí que té lloc amb les denúncies.

Formulari o plantilla per a redactar la denúncia davant la Inspecció de Treball

Existeix un model oficial que pot descarregar-se fàcilment en la web de la ITSS.

No és obligatori presentar la denúncia en aquest format, es pot escriure un document propi amb totes les dades que indiquem a continuació.

Es pot trobar en l'Annex II d'aquesta guia un model genèric de denúncia a la ITSS en cas d'infraccions que vulnerin el dret fonamental a la igualtat de tracte i no discriminació. (art.8.12 i 8.13 bis de la LLISOS)

Si s'opta per fer un escrit de denúncia propi, aquests serien les dades que haurien de contenir aquest escrit:

1. Encapçalament: El primer que ha de constar en l'escrit de denúncia és la Inspecció de Treball a la qual es dirigeix. S'indicarà la Inspecció de Treball de la demarcació on estigui el centre de treball de l'empresa on es dona l'incompliment. En la demarcació de Barcelona ha de dirigir-se a **Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social de Barcelona**.

2. Dades de la persona denunciant: nom i cognoms, DNI/NIE/passaport. Ha de fer-se constar un domicili on rebre les comunicacions que pugui fer la ITSS i un telèfon. S'ha d'indicar si la persona que signa la denúncia és treballadora de l'empresa denunciada o no. En el cas de ser-ho, caldria indicar des de quan, i si s'ha estat acomiadada, quan ha ocorregut l'acomiadament. Si són diverses les persones que denuncien han de fer-se constar.

3. Dades de la persona o empresa denunciada: Si és una persona física ha d'aparèixer el nom i cognoms i el DNI o NIE. Si és una empresa, ha de constar el nom, el CIF, domicili social i també l'adreça del centre de treball on succeeixen els fets denunciats, l'horari d'obertura

de l'empresa, i si l'empresa continua oberta o no.

En el cas de ser denunciades diverses empreses, o diverses persones, cal indicar les dades de tots.

4. Fets denunciats: Cal redactar el més clarament possible els fets que es denuncien, si pot ser de manera cronològica, indicant les dates i els llocs on van ocórrer i evitant les dades que no siguin importants o puguin ser superflus. No és necessari posar les normes que incompleix el denunciat, n'hi ha prou amb indicar els fets, l'Inspector o la Inspectora de treball sabrà tipificar els fets. Es recomana que en l'escrit de denúncia aparegui l'horari d'obertura de l'empresa, perquè pugui anar la Inspecció a comprovar els fets denunciats. Si es coneixen els noms dels responsables dels incompliments han d'indicar-se.

5. Signatura de la persona denunciant: Al peu de l'escrit ha d'aparèixer la signatura de la persona denunciant, així com el lloc i la data de presentació. La signatura ha de ser a mà o amb certificat digital.

6. Documentació adjunta: Es recomana que a la denúncia se li adjunti la documentació que acrediti la veracitat dels fets denunciats, com a nòmines, contractes, converses per missatgeria instantània, vídeos, fotografies o qualsevol altra documentació, sigui escrita o digital.

Alguna informació més sobre les denúncies davant la Inspecció de Treball

- Presentar una denúncia davant la ITSS és gratuït. No cal pagar taxes ni cap altre pagament per presentar una denúncia.
- No és necessari l'assistència d'una advocada o advocat per a redactar o signar aquesta denúncia; es pot redactar per la pròpia persona denunciant.
- La ITSS pot requerir al denunciant que es ratifiqui en la seva denúncia, amplii o concreti la seva denúncia.





2 GUIA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ RACIAL EN ALTRES ÀMBITS DE LA VIDA

2.1. Situacions de discriminació en diferents àmbits

Fins ara hem presentat les eines jurídiques que existeixen per a reparar els actes de discriminació ètnic-racial quan aquests succeeixen en l'àmbit laboral.

En aquesta part de la Guia s'exposarà les eines jurídiques que existeixen per als actes de discriminació racial que es donin en altres àmbits.

Aquests actes de discriminació poden donar-se en els següents àmbits de la vida d'una persona:

2.1.1 Educació

 **Exemple de discriminació directa:** lla no admissió d'alumnat racialitzat en un col·legi concertat.

 **Exemple de discriminació indirecta:** el fenomen de les escoles segregades, quan en els centres d'educació compensatòria existeix una alta representació de menors migrants i racialitzats.

2.1.2. Salut

Existeix discriminació indirecta per motius ètnics-racials quan la població racialitzada no accedeixen al sistema públic de salut en igualtat de condicions.

 **Exemple 1:** les barreres idiomàtiques i administratives per a la població migrant.

 **Exemple 2:** els estereotips i la seva influència sobre diagnòstics i tractament o de la salut, per exemple, la creença que la pell de les persones negres és més gruixuda que la de les blanques o que les seves terminacions nervioses són menys sensibles.

2.1.3. Serveis socials

 **Exemple de discriminació directa:** exigir requisits administratius extres a les persones gitanes, migrants o racialitzades per a acreditar una situació de vulnerabilitat social.

 **Exemple:** extralimitar-se en el control d'ús que les famílies gitanes, migrants o

racialitzades fan de determinades prestacions socials basant-se en la falsa creença que manquen de competències per a administrar la seva economia.

2.1.4. Habitatge

 **Exemple de discriminació directa:** l'obstaculització per part d'agències immobiliàries i/o particulars a les persones gitanes, migrants o racialitzades per a poder accedir a un habitatge:

- Mitjançant enganys i excuses sobre la disponibilitat de l'habitatge.
- Mitjançant clàusules i preus abusius en els contractes d'arrendaments d'un habitatge.
- Mitjançant la sol·licitud de documentació i garanties excessives per a celebrar un contracte d'arrendament o compra d'habitatge.

2.1.5. Establiments i espais oberts al públic

 **Exemple de discriminació directa:** la criminalització cap a les dones gitanes en els establiments comercials. Aquesta criminalització pot traduir-se en un elevat nombre de persecucions, acusacions verbals, mirades intimidatòries, i registres corporals pels equips de vigilància dels establiments comercials.

 **Exemple de discriminació directa:** restringir l'entrada de persones migrants en espais d'oci nocturn com a discoteques o pubs. Aquest tipus de conducta també podria ser constitutiva de delictes com s'exposa en el Tercer Capítol d'aquesta Guia.

2.1.6. Mitjans de comunicació social i societat de la comunicació

 **Exemple de discriminació indirecta:** referir els marcadors ètnics o racials de les persones que cometen un suposat acte delictiu sense que aquesta dada sigui necessari per a la comprensió de la notícia. Per exemple, un titular com aquest: "Més de 270 nens gitanos romanesos van ser detinguts a Espanya en els últims cinc mesos".

 **Exemple:** donar una informació utilitzant estereotips racistes, per exemple, un titular com aquest: "Un futur molt negre: els primers bebès de l'any, tots immigrants".

2.1.7. Cultura

Alguns exemples de discriminació indirecta per motius ètnics racials en l'àmbit de la

cultura podrien ser els següents:

 **Exemple:** en les sèries de ficció espanyoles, els personatges gitanos o migrants no tenen papers principals i els seus rols s'associen a activitats delictives.

 **Exemple:** la programació cultural en museus i centres culturals no reflecteix la diversitat ètnic-racial i cultural de la societat espanyola.

 **Exemple:** les persones migrants, gitanes o racialitzades accedeixen menys a activitats culturals desenvolupades en museus o altres centres cultural.

2.1.8. Esport

Algun dels exemples més coneguts de discriminació ètnic-racial en l'esport són els casos d'insults racistes a jugadors de futbol racialitzats des de les graderies per part dels aficionats de l'equip rival.

No obstant això, existeix molts altres exemples de discriminació ètnic-racial en l'esport que són menys coneguts:

 **Exemple:** menys instal·lacions esportives o de menor qualitat en els barris on habiten majoritàriament persones gitanes, migrants i racialitzades.

 **Exemple:** la prohibició a dones musulmanes competir amb hijab en alguns clubs esportius, la qual cosa de manera indirecta suposa la menor participació d'aquestes dones en l'esport.

 **Exemple:** l'escassa presència de persones racialitzades en la direcció de clubs esportius malgrat si tenir una notable representació com a atletes en alguns esports.

2.1.9. Llibertat religiosa

Alguns exemples de discriminació indirecta per motius ètnics racials és el tracte diferenciat que les Administracions Públiques poden donar a les confessions religioses on les persones migrants o racialitzades són majoritàries:

 **Exemple:** l'impediment per part de les funeràries i mortuòries per a dur a terme

els ritus funeraris de confessions religioses islàmiques o hinduistes.

 **Exemple:** les mobilitzacions veïnals contra la construcció de mesquites o esglésies evangèliques per rebuig a la presència de persones migrants o gitanes en el barri.

2.1.10. Administració de justícia

En l'àmbit de l'Administració de Justícia podem trobar exemples de discriminació ètnic-racial tant en l'accés a la justícia quan les persones racialitzades acudeixen a ella per a demanar auxili judicial, com quan les persones racialitzades són enjudiciades.

Alguns exemples de discriminació ètnic-racial que impedeix a les persones gitanes, migrants, o racialitzades accedir a la Justícia en condicions d'igualtat:

 **Exemple:** la manca de garanties per a les persones migrants en situació administrativa irregular per a denunciar davant la Justícia sense risc de ser expulsades del país.

 **Exemple:** la insuficiència de recursos d'acompanyament i mediació per a les persones racialitzades quan denuncien delictes d'odi racista.

 **Exemple:** la dificultat d'obtenir sentències judicials que estimin els motius ètnics racials que hi ha darrere d'agressions a persones racialitzades.

Alguns exemples de discriminació ètnica-racial quan les persones gitanes, migrants o racialitzades estan sent jutjades:

 **Exemple:** un major ús de la presó provisional per a persones gitanes o migrants sobre la base de l'estereotip de la perillositat social amb el qual s'associen.

 **Exemple:** comentaris discriminatoris sobre la base del perfil ètnic-racial per a fonamentar sentències condemnatòries.

 **Exemple:** la sobrerepresentació de persones gitanes, migrants i racialitzades en les presons.

2.1.11. Cossos i forces de seguretat

És freqüent recopilar testimoniatges de persones migrants, gitanes i racialitzades que refereixen actes de discriminació ètnica-racial per part dels Cossos i Forces de Seguretat. Entre els més freqüents trobem:

 **Testimoni:** pràctiques de parada i identificació policial basada en criteris ètnics i racials.

 **Testimoni:** persistents controls de policials en els barris habitats majoritàriament per persones migrants, gitanes i racialitzades.

 **Testimoni:** insults racistes o l'ús excessiu de la força en detencions de persones gitanes, migrants o racialitzades.

2.2. On anar en cas de discriminació ètnica-racial en algun d'aquests àmbits?

Existeixen alguns recursos públics on les persones que han sofert algun acte de discriminació ètnic-racial en els àmbits que hem exposat en aquest capítol poden acudir.

En aquests espais les persones seran assessorades sobre el procediment que han d'iniciar per a poder reparar el seu dret a la igualtat de tracte i no discriminació.

2.2.1. Oficina per a la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona (OND)

- L'Oficina per a la No Discriminació (OND) és un mecanisme de garantia de drets humans a escala local dirigit a atendre les vulneracions d'aquests humans relacionades amb l'àmbit de la discriminació.
- Una de les seves competències principals és atendre casos de discriminació basats en el perfil ètnic-racial de les persones.
- Atenen persones que viuen, treballen o passen per la ciutat Barcelona i han sofert un acte de discriminació.
- També atens persones que viuen a Barcelona, però han viscut una situació discriminatòria fos de la ciutat.
- Les atencions de la OND són gratuïtes i confidencials.
- Per a denunciar una situació de discriminació i demanar suport a la OND pot

acudir-se presencialment, o contactar per telèfon o en línia.

L'atenció en la OND es dona en diverses modalitats:

Presencialment

Adreça

Carrer Ferran, 32 - 08002 Barcelona

Horari

De l'1 d'octubre al 30 d'abril:

Dilluns i divendres, de 9 a 14 h. - Dimarts i dimec., de 9 a 18 h. - Dijous, de 9 a 19 h.

De l'1 de maig al 30 de setembre:

Dilluns, dimarts, dimecres i divendres, de 9 a 14 h. - Dijous, de 9 a 19 h.

Pàgina web

↗ En aquest [enllaç](#)

Telefònicament

En aquest telèfon: +34 934 132 000

Telemàticament ↗ En aquest [enllaç](#)

2.2.2. Oficina per a la Igualtat de Tracte i No Discriminació de la Generalitat de Catalunya

- El Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya compta amb una Oficina per a la Igualtat de Tracte i No Discriminació.
- Aquesta Oficina compta amb una Àrea de Discriminació i Atenció a les Víctimes, amb la finalitat de secundar i assessorar les persones que han sofert qualsevol tipus de discriminació.
- Una de les seves competències principals és atendre casos de discriminació basats en el perfil ètnic-racial de les persones.
- Per a denunciar una situació de discriminació, pot fer-se tant presencialment com telemàticament.

✍ **Presencialment:** [Sol·licitud de cita prèvia a las oficinas d'Atención a la Ciudadanía disponibles](#)

✍ **Telemàticamente:** [Accedeix al procediment per a presentar una denúncia.](#)

✍ Per a resoldre dubtes abans de presentar la queixa, és possible contactar amb l'oficina amb nosaltres a través de la [bustia de contacte](#).

2.2.3. Consell per a l'Eliminació de la Discriminació Racial o Ètnica (CEDRE)

- Aquest Consell per a l'Eliminació de la Discriminació Racial o Ètnica (CEDRE) és un organisme autònom adscrit al Ministeri d'Igualtat del Govern d'Espanya.
- Una de les principals funcions del Consell és la de prestar assistència independent a les persones que han sofert un acte de discriminació ètnic-racial i tramitar les seves reclamacions.
- Per a això, el Consell compta amb diversos centres d'atenció per a consultar a un professional en matèria d'igualtat de tracte i rebre assessorament del seu cas.
- ✍ També pot presentar una consulta o queixa a través del següent [formulari](#).
- A la demarcació de Barcelona el Consell compta amb un centre al qual pot contactar-se per algun d'aquests mitjans:
 - ✉ Correu electrònic: victimasdiscriminaciocatalunya@mpdl.org
 - Adreça: Carrer Méndez Núñez, 33, local 2. 08911 Badalona (Barcelona).
 - Telèfons: +34 936 40 56 00 / +34 639 314 812.

2.2.4 Síndic(a) de Greuges

Si una persona ha sofert un acte de discriminació ètnic-racial per part d'algunes de les **administracions catalanes o de les organisme públics o privats vinculats a elles** pot acudir al Síndic de Greuges (Síndica en l'actualitat) per a exposar la seva queixa sobre la vulneració del seu dret a la igualtat de tracte i no discriminació.

- La Síndica haurà d'obrir una recerca independent sobre l'actuació administrativa que ha provocat l'acte discriminatori.
- ✍ Per a presentar una queixa és suficient emplenar [formulari](#) indicant:
 - Dades personals, el DNI / NIF / CIF / NIE o Passaport, un telèfon de contacte i un domicili a l'efecte de notificacions.

- Breve explicación del acto de discriminación étnico-racial, así como de las gestiones que hayas hecho ante la Administración para intentar solucionarlo.
- Adjuntar la documentación que demuestre el acto discriminatorio.

Aquest formulari de queixa i la seva documentació adjunta pot presentar-se de diferents forme:

✉ **Presencialment**, [previa cita](#), en el Servei de Atenció a les Persones. L'horari habitual és de 8.30 a 17.30 h de dilluns a dijous i de 8.30 a 15 h, divendres. L'adreça es: Passeig de Lluís Companys 7, 08003 Barcelona.

✉ **Transport públic:** Metro (L1 y Rodalies Renfe: Arc de Triomf) y Bus (19, H-16, V-19, B-20 i B-25) [Veure mapa](#).

✉ **Per vídeo trucada**, que s'ha de sol·licitar als telèfons +34 900 124 124 o + 34 933 018 075 o complimentant el següent [formulari](#).

Per correu ordinari, dirigit al Servei de Atenció a les Persones, al Passeig de Lluís Companys 7, 08003 Barcelona.

Per fax, +34 933 013 187.

✉ **Per correu electrònic**, a sindic@sindic.cat.

✉ **Mitjançant l'oficina itinerant**, [properes sortides](#).

2.2.5. Altres entitats socials amb servei d'atenció i assessorament en cas de discriminació ètnica-racial en la demarcació de Barcelona

Fundación Bayt al-Thaqafa

La Fundació Bayt Al-Thaqafa treballa per a construir una societat inclusiva en la qual les persones migrants puguin exercir una ciutadania plena, basada en la participació, la pertinència i els drets. .

✉ **Dades de contacte** [aquí](#).

Fundació CEPAIM

Fundació CEPAIM dona respostes a dinàmiques socials relacionades amb el fet migratori i amb els processos d'exclusió social, des d'una perspectiva comunitària. A Barcelona compta amb un Servei d'Atenció a Víctimes per Discriminació. .

👉 **Dades de contacte** [aquí](#).

Fundació Secretariat Gitano

La Fundació Secretariat Gitano (FSG) és una entitat social intercultural, sense ànim de lucre, que treballa des de fa 40 anys per la promoció i la igualtat d'oportunitats de la població gitana a Espanya i a Europa. En la demarcació de Barcelona compten amb dues oficines d'atenció a Barcelona i Sabadell

👉 **Dades de contacte** de l'oficina de Barcelona [aquí](#).

SOS Racisme Catalunya

SOS Racisme Catalunya una associació creada en 1989 per a treballar en la defensa dels drets humans des de l'acció antiracista, de manera independent, democràtica i de base. Compta amb una oficina a Barcelona des d'on centralitza la seva activitat en tota Catalunya. .

👉 **Dades de contacte** [aquí](#).

**xiii mostra
d'entitats
de sant
adrià
de besòs**

5 d'octubre 2024
pg. de la rambleta
sant adrià
16:00 h



inscripcions



13a *Viu la*
m.ostra
estem de festa!

5
d'octubre
A la Rambleta
Sant Adrià de Besòs

 Ajuntament
de Sant Adrià de Besòs

 Participació
Ciutadana





**3 DELICTES DE
DISCRIMINACIÓ
I DELICTES D'ODI**

3.1. Delictes d'odi i discriminació

- A vegades els actes de discriminació ètnica-racial que pot sofrir una persona són constitutius de delicte.
- No tots els actes de discriminació són delictes, però alguns per la seva especial importància i el mal que causes sí que ho són.
- El Codi Penal (CP) estableix quan un acte discriminatori és delicte i mereix el càstig penal. Aquest càstig pot ser una multa o penes de presó.

Vegem els actes que el Codi Penal de l'Estat Espanyol estableix com a delictes d'odi o discriminació:

3.1.1. Agreujant genèric de discriminació

Tenim, en primer lloc, l'agreujant genèric de discriminació de l'article 22.4 del CP. Aquest agreujant s'aplica quan qualsevol delicte dels recollits en el CP es comet per motius racistes, antisemites, antigitanos o una altra classe de discriminació referent a la ideologia, religió o creences de la víctima, l'ètnia, raça o nació a la qual pertanyi, el seu sexe, edat, orientació o identitat sexual o de gènere, raons de gènere, d'aporofòbia o d'exclusió social, la malaltia que pateixi o la seva discapacitat.

 **Exemple:** quan es comet un delicte de lesions contra una persona únicament per ser gitana o magrebina. No existeix un altre motiu d'enemistat prèvia entre l'agressor i la víctima, l'únic motiu per a cometre el delicte és l'odi per la seva condició ètnic-racial.

3.1.2. Delicte d'amenaques agreujades per odi

L'article 170 del CP estableix una modalitat agreujada del delicte d'amenaques quan aquestes tenen com a objectiu "dirigides a atemorir als habitants d'una població, grup ètnic, cultural o religiós, o col·lectiu social o professional, o a qualsevol altre grup de persones, i tinguessin la gravetat necessària per a aconseguir-lo".

 **Exemple:** quan després d'un pogrom antigitano grups de persones amenacen amb cremar les cases de les famílies gitanes si tornen a viure a aquesta localitat.

3.1.3 Delicte de discriminació en l'àmbit laboral

L'article 314 estableix un delicte de discriminació en l'ocupació, ja sigui públic o privat, contra alguna persona per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva situació familiar, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, edat, orientació o identitat sexual o de gènere, raons de gènere, d'aporofòbia o d'exclusió social, la malaltia que pateixi o la seva discapacitat entre altres.

Aquest delicte es castiga quan l'empresari ha estat requerit o sancionat per una actuació discriminatòria i així i tot continua realitzant-la sense reparar els danys a les persones víctimes de la discriminació.

 **Exemple:** imaginem que una empresa paga menys salaris a les persones migrants que a les autòctones fins i tot fent el mateix treball i tenint el mateix horari. Imaginem que el grup de persones migrants afectades presenten una denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) seguint els passos del Capítol 1 d'aquesta Guia. Si la ITSS comprova que els fets són certs sancionarà a l'empresa que ha comès la discriminació. Si aquesta empresa desoís la sanció de la ITSS i no igualés els salaris de les persones treballadores podria ser castigada per aquest delicte de discriminació en l'ocupació.

3.1.4. Delicte de denegació d'una prestació per motius discriminatoris

L'article 511 del CP estableix una pena per a l'encarregat d'un servei públic que denegui a una persona una prestació a la qual tingui dret per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva situació familiar, pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, edat, orientació o identitat sexual o de gènere, raons de gènere, d'aporofòbia o d'exclusió social, la malaltia que pateixi o la seva discapacitat. També serà delicte denegar-li la prestació a una associació, fundació, societat per la condició dels seus integrants.

3.1.5. Delicte de denegació d'una prestació professional o empresarial per motius discriminatoris

L'article 512 del CP estableix una pena per al professional o empresari que denegui a una persona una prestació a la qual tingui dret per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.

 **Exemple:** existeix aquest tipus de delictes quan l'amo d'una empresa de venda de cotxes es nega a vendre un vehicle a una persona per raó de la seva pertinença a una ètnia, per exemple, la gitana. O quan s'impedeix l'entrada a un pub o discoteca per la pertinença del subjecte a una raça o ètnia determinada.

3.1.6. Delicte de discurs d'odi

L'article 510 tipifica el que es coneix com a delicte de discurs d'odi (hate speech). Aquest delicte castiga als qui públicament fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament a l'odi, hostilitat, discriminació o violència contra un grup, una part del mateix o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença a aquell, per motius racistes, antisemites, o antigitanos.

També serà delicte lesionar la dignitat de les persones mitjançant accions que comportin humiliació, menyspreu o descrèdit de grups o persones per motius racistes, antisemites, o antigitanos.

El CP preveu càstigs més elevats quan els discursos d'odi s'haguessin difós a través d'un mitjà xarxes socials o internet de manera que arribi a un elevat nombre de persones.

 **Exemple:** difondre en una pàgina web missatges mitjançant cançons i imatges que inciten a l'odi i a la violència contra els immigrants amb excuses com que treuen l'habitatge i el treball als joves catalans o espanyols, són portadors de delinqüència i droga i constitueixen un perill.

3.1.7. Delicte d'associació il·lícita per a fomentar l'odi

L'article 515 del CP castiga com a delicte d'associació il·lícita, per a fomentar, promoure o incitar directament o indirectament a l'odi, hostilitat, discriminació o violència contra persones, grups o associacions per raó de la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres o d'algun d'ells a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o discapacitat.

 **Exemple:** el cas d'una banda de música d'ideologia de la supremacia de la raça blanca que difon l'odi i la violència a través de discursos homòfobs, xenòfobs i antisemites s'emporta a concerts de música i es comercialitza en discos.

3.2 Què es pot fer quan ets víctima d'un delictes d'odi?

3.2.1. En situacions urgents

Si l'acte de discriminació està causant un perill imminent, per exemple, davant amenaces o agressions físiques cal actuar ràpid:

👉 **Es important:** trucar a Mossos d'Esquadra. És convenient trucar en aquest mateix moment perquè vinguin al lloc dels fets.

👉 **Es important:** telèfon: 112 (Emergencias/Mossos d'Esquadra)

📖 Els Mossos d'Esquadra compten amb una aplicació mòbil gratuïta per a trucada al telèfon d'emergències 112. Facilita Informació sobre odi i discriminació. Està dissenyada en català, castellà, aranès i anglès. Pot trobar-se [aquí](#).

Depèn de la teva situació geogràfica en el moment de què siguis víctima d'un delictes d'odi, fonamentalment si et trobes fora de Catalunya:

👉 **Es important:** telèfon: 091 (Policía Nacional) - telèfon: 062 (Guardia Civil)

La Policía Nacional i la Guàrdia Civil compten amb una aplicació mòbil gratuïta on es pot comunicar una alerta, informació, dada o notícia sobre un acte delictiu o incidència de seguretat del qual està sent víctima o testimoni.

📖 Està adaptada per a poder utilitzar-se independentment de l'idioma, origen o discapacitats auditives de la persona que contacti. Pot trobar-se [aquí](#).

Tenir també en compte:

1. Contactar amb els testimonis: mentre acudeixes als Mossos d'Esquadra (o a la Policía) és important que es parli amb els testimonis que estan presenciant el fet discriminatori i si pot ser es recopilin les dades per a la posterior denúncia.

2. Anar als serveis sanitaris: si els fets causen algun tipus de lesió física o psicològica, ha d'acudir-se a un centre de salut o hospital perquè t'atenguin i documentin les

lesions en un comunicat mèdic. És important que el comunicat mèdic es refereixi que la lesió és causada per una agressió per motius ètnics-racials.

3.2..2. Després de la urgència

És possible que l'acte discriminatori no suposi una situació de perill urgent, per exemple, en cas d'amenaques per les xarxes socials.

O és possible que l'acte discriminatori sí que suposés un perill urgent però no es va dir a la policia.

En tots dos casos encara és possible interposar una denúncia.

Informació important per a interposar una denúncia

On interposar la denúncia?

En comisaria: tant de Mossos d'Esquadra, com la Policia Nacional o local. També pots fer-ho en la caserna o dependències de la Guàrdia Civil.

En els jutjats: en el Jutjat d'Instrucció o en el Jutjat de pau del lloc on vius.

✍ **En l'oficina de Fiscalia:** En la Demarcació de Barcelona la direcció és Gran Via de les Corts Catalanes, 111 -Edifici F, 11a Planta, Ciutat de la Justícia- 08075 Barcelona. En la fiscalia provincial de Barcelona existeix un Servei de Delictes d'Odi i Discriminació i un Fiscal per a la Tutela Penal de la Igualtat i contra la Discriminació. Pot contactar-se amb l'oficina presencialment o [aquí](#).

Com es presenta la denúncia?

- Pot anar la persona que ha sofert el delicte a interposar la denúncia o pot anar una altra persona en el seu nom sempre que tingui un poder de representació especial.
- Si va la persona en el seu propi nom pot anar sola o acompanyada per una persona de la seva confiança.
- No és obligatòria la intervenció d'advocat/a o procurador/a per a interposar la denúncia, encara que si es vol pot fer-se amb advocat/a o procurador/a.
- La interposició de la denúncia és gratuïta.

- La denúncia pots realitzar-la per escrit o de manera verbal.

Verbal:

- La denúncia pot ser verbal, relatant de forma detallada els fets al funcionari o autoritat.
- El funcionari o autoritat redactarà una acta on es recollirà la declaració.
- Aquesta acta haurà de ser signada per la persona denunciant i el funcionari. És important que la persona denunciant llegeixi abans de signar detingudament l'acta.
- En l'acta han de fer-se constar les dades personals del denunciant i tots els fets relatats posant l'accent en el mòbil d'odi o discriminatori que hi ha darrere dels fets denunciats

Escrit:

- La denúncia pot presentar-se de manera escrita.
- La persona denunciant té dret a tenir una còpia segellada de la denúncia que presenti per escrit.

Contingut de la denúncia

Tant en la denúncia verbal com en l'escrita és molt important fer esment del següent contingut:

- Les dades persones de la persona denunciant: nom, cognoms, DNI o NIE, adreça telèfon o altres dades de contacte.
- Descriure detalladament els fets, assenyalant els dies hores i llocs en què van passar els més exactament possible.
- La identitat de les persones que van cometre els fets si es coneixen. Si no es coneixen pot fer-se constar les sospites que es tingui dels qui són. És important la descripció de l'aspecte físic i la indumentària especialment si portaven roba, complements, estendards, tatuatges o qualsevol simbologia pròpia de grups ultres, de partits polítics o d'equips de futbol.
- La convicció que els motius que hi ha darrere dels fets són discriminatoris per la condició ètnic-racial de la persona, i que no existeixen altres motius. Per exemple, una discussió prèvia o una enemistat.

- Si els fets han comportat vexacions, humiliacions o amenaces és important reproduir les paraules i insults el més exactes possibles.
- Les dades dels testimonis dels fets: Nom, cognoms, i dades de contactes. Per això, és important parlar amb els testimonis i demanar-los les dades quan es produeixin els fets.
- Al costat de la denúncia han d'aportar-se els documents que donin suport als fets denunciats com a comunicats mèdics, psicològics, fotografies, captures de pantalla, gravacions d'àudio i vídeo.
- Si els fets s'han realitzat mitjans virtuals com a xarxes socials o WhatsApp. cal aportar les captures de pantalla (captures de pantalla) on apareixen els textos vexatoris i/o amenaçadors, així com els arxius informàtics que continguin la informació acreditativa de l'assetjament a través de les xarxes

Drets que té la víctima d'un delictes d'odi

És important conèixer que existeixen aquests drets per a les persones víctimes de delictes d'odi per a poder exercir-los plenament:

- El dret a l'assistència jurídica gratuïta. Existeix el dret a sol·licitar un advocat o advocada d'ofici que acompanyés a la persona en tot el procediment judicial.
- Dret a ser informada sobre la sol·licitud de mesures de protecció i, si és el cas, el procediment per a demanar-les. Les oficines d'Atenció a les Víctimes de Delictes d'Odi informaran sobre aquest procediment, per exemple, per a sol·licitar una mesura d'allunyament de la persona que ha comès l'agressió.
- Dret a una intervenció psicoterapèutica breu o una intervenció de crisi si l'estat de la persona agredida el requereix. Les Oficines Atenció a les Víctimes de Delictes d'Odi acordaran aquesta intervenció després d'una valoració immediata si la situació ho requereix.
- Dret a ser informada sobre l'accés a indemnitzacions i els requisits per a la seva tramitació.
- Dret a ser informada sobre els recursos de reinserció sociolaboral.
- Dret a traducció si la persona no entens l'idioma o a un intèrpret de llengua de signes si tens problemes d'audició. Aquests serveis són gratuïts.
- Dret a ser informada sobre el procediment judicial i el seu seguiment, tant en la fase d'instrucció com en la de judici oral i, si és el cas, la d'execució de sentència.
- Dret a participació activa en el procés penal. La persona pot personar-se en el

procediment amb advocat/a i exercir l'acusació particular. **És molt recomanable** l'assistència d'advocat o advocada en aquesta mena de delictes.

- Dret a aportar proves, encara que la víctima no estigui persona en el procediment. Recordem que les proves poden ser entre altres: testimonis, comunicats mèdics, psicològics, fotografies, captures de pantalla, gravacions d'àudio i vídeo.
- Dret a la restauració del mal. Una vegada que existeix sentència condemnatòria on es reconegui l'existència del delicte la víctima té dret a ser indemnitzades i reparada quant als danys i perjudicis que hagi sofert

👉 **Es important:** dades de contacte de l'Oficina d'Atenció a la Víctima de Delicte d'Odi de la demarcació de Barcelona:

Adreça: Gran Via de les Corts Catalanes, 111

Localitat: Barcelona

Codi Postal: 08075

✉ **Correu electrònic:** victimabarcelona.dj@gencat.cat

Telèfons: +34 900 121 884 / +34 935 548 700

Fax: +34 935 549 064

✉ A més, l'**Oficina Nacional de Lluita Contra els Delictes d'Odi** disposa d'un correu electrònic d'assistència a víctimes: asistencia.ondod@interior.es.

🔗 Si vols saber mes, consulta la pàgina web de [l'Oficina Nacional de Lluita Contra els Delictes d'Odi del Ministeri de l'Interior](#).

**v fira
d'economia
solidària
migrant
i diversa**



5 d'octubre 2024
plaça catalunya
barcelona
10:30 h



inscripcions



V FIRA
D'ECONOMIA
SOLIDÀRIA
MIGRANT
I DIVERSA
#RegularizacionYa

05/10/2024
De 10:00 a 22:00 Hs
Barcelona
"D'ESScolonitzar la vida
per construir pau amb justícia"
Lloc: Plaça Catalunya

Organitza:



4 ANNEXES

4.1. Annex I: Col·legis d'advocades i advocats de la demarcació de Barcelona

Col·legi d'Advocats de Barcelona

Adreça: Carrer Mallorca, 283

Població: Barcelona

Codi Postal: 08037

Telèfon: +34 934 961 880

Fax: +34 934 871 589

 **Correu electrònic:** icab@icab.es

 **Pàgina Web:** [Col·legi d'Advocats de Barcelona](#)

 **Important:** Per a realitzar consultes relatives a aquesta matèria de Dret del Treball i Seguretat Social en el Col·legi d'advocats de Barcelona, i atès que els terminis són breus, cal dirigir-se personalment al Servei d'Orientació Jurídica laboral, situat a la Ciutat de la Justícia: Avinguda Carrilet, 3, Edifici D, planta primera. 08903 L'Hospitalet de Llobregat.

Servei de tramitació de Justícia Gratuïta (Barcelona i Hospitalet)

Adreça: Ciutat de la Justícia, Edifici D

Avinguda Carrilet, 3, planta primera.

Població: Hospitalet de Llobregat

Codi Postal: 08902

 **Ubicació:** [Veure mapa](#)

Telèfons: +34 934 329 009 / +34 934 329 008

Fax: +34 932 966 259

 **Correu electrònic:** sertra@icab.cat

Horari: de dilluns a divendres de 9 a 14h.

Col·legi d'Advocats de Manresa

Adreça: Carrer Sant Joan Baptista de La Salle, 4-6, 3º.

Població: Manresa

Codi Postal: 08240

Telèfon: +34 938 721 563

Fax: +34 938 727 314

✉ Correu electrònic: col.legi@icam.net

🔗 Pàgina Web: [Col·legi d'Advocats de Manresa](#)

Col·legi d'Advocats de Vic

Adreça: Plaça Miquel de Clariana, 2º 1ª

Població: Vic

Codi Postal: 08500

Telèfon: +34 938 893 343

Fax: +34 938 861 966

✉ Correu electrònic: icavic@icavic.es

🔗 Pàgina Web: [Col·legi d'Advocats de Vic](#)

Col·legi d'Advocats de Sant Feliu de Llobregat

Adreça: Carrer de les Creus, 8, 1º 2ª.

Població: Sant Feliu de Llobregat

Codi Postal: 08980

Telèfon: +34 936 661 507

Fax: +34 936 854 265

✉ Correu electrònic: icasf@icasf.net

🔗 Pàgina Web: [Col·legi d'Advocats de Sant Feliu de Llobregat](#)

Col·legi d'Advocats de Terrassa

Adreça: Carrer Gabriel Querol, 21-23.

Població: Terrassa

Codi Postal: 08221

Telèfon: +34 937 801 366

Fax: +34 937 330 667

✉ Correu electrònic: secretaria@icater.org

🔗 Pàgina Web: [Col·legi d'Advocats de Terrassa](#)

Col·legi d'Advocats de Mataró

Adreça: Carrer Méndez Núñez, s/n.

Població: Mataró

Codi Postal: 08302

Telèfon: +34 937 415 444

Fax: +34 937 415 539

 **Correu electrònic:** advocats.mataro@bcn.servicom.es

Col·legi d'Advocats de Granollers

Adreça: Carrer Josep Tarradellas, 5, 1º 3ª.

Població: Granollers

Codi Postal: 08400

Telèfon: +34 938 792 603

Fax: +34 938 791 438

 **Correu electrònic:** secretaria@icavor.com

 **Pàgina Web:** [Col·legi d'Advocats de Granollers](#)

Col·legi de l'Advocacia de Sabadell

Adreça: Carrer de Lacy, 15.

Població: Sabadell

Codi Postal: 08202

Telèfon: +34 937 265 355

Fax: +34 937 258 784

 **Correu electrònic:** decano@icasbd.org

 **Pàgina Web:** [Col·legi de la Abogacia de Sabadell](#)

4.2. Annex II: Model de denúncia per vulneració de dret a la igualtat de tracte i no discriminació

A LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEURETAT SOCIAL DE BARCELONA

(Nom de la persona que realitza la denúncia), DNI, Domicili de notificació, davant aquesta Inspecció comparec i

DIC:

Que, mitjançant el present escrit, vinc a interposar DENÚNCIA enfront de l'empresa (nom de l'empresa), amb CIF,, domicili social en amb base en els següents

FETS

Primer: Dades de la relació laboral de la/s persona/s denunciant/s:

- La/s denunciant/s ha treballat en aquesta empresa des del fins al
- L'EMPRESA està situada a.....
- Referir si es té o no contracte de treball. Si es té ha d'adjuntar-se a l'escrit.
- Referir si a la/s treballadora/s se li va donar la preceptiva alta en la Seguretat Social.
- Referir els horaris de treball de les treballadores i els descansos.
- Referir les remuneracions que han cobrat.
- Qualsevol altra circumstància relativa a la relació de treball que tingui relació amb els fets denunciats.

Segon: Dades de l'activitat de l'empresa:

- Nombre de persones que treballen empresa.
- L'activitat laboral principal que es realitza.
- L'horari d'obertura i tancament que té.
- Horari general de les jornades de treball.
- Salari general que paga l'empresa.

Tercer: Fets denunciats:

- Redactar les decisions que hagi pres l'empresa que impliquin discriminacions desfavorables per raó de l'origen racial o ètnic.
- Descriure les conseqüències negatives que aquestes decisions ha tingut sobre les condicions de treball de la persona treballadora quant a les retribucions, jornades, formació, promoció o altres condicions

👉 **Important:** Adjuntar fotos, vídeos, o qualsevol altra documentació amb la qual es pugui acreditar el tracte discriminatori.

Quart: Proposició de testimonis:

En aquest apartat es proposaran la persona o persones que poden ser interrogades per a informar de la veracitat dels fets denunciats:

- Nom i Cognoms:
- DNI:
- Domicili a l'efecte de notificació:
- Telèfon:

Cinquè: Considerem que l'exposat constitueix una sèrie d'infraccions laborals per part de l'empresa, previstes en la vigent Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS), entre altres la infracció de l'art. 8.12 d'aquesta llei.

Per tant, es formula aquesta denúncia a fi que es compleixi per l'empresa les obligacions en matèria de relacions laborals i de prevenció que queden exposades, i se sancioni la seva conducta conforme a Llei inclosa les responsabilitats específiques del article 46 bis. de la LISOS si procedís.

Per tot el que s'ha exposat

SOL·LICITO que tingui per presentat aquest escrit, per formulada la denúncia que conté, li doni el tràmit de Llei, constati la veracitat de l'exposat, i en el seu moment, requereixi a l'empresa perquè compleixi les seves obligacions legals en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació.

Es just. Barcelona, a de..... de



lafraguaprojects.org



AMB EL SUPORT DE:

