

2022 | SOS RACISME

# PROJECTE TRANSFORMEM

PER UN TRACTE IGUALITARI A L'AJUNTAMENT DE  
LLEIDA.



LA PAERIA



Ajuntament de Lleida

# INTRODUCCIÓ

EL PROJECTE NEIX DE LA NECESSITAT DETECTADA L'ANY 2018, ON DES DE L'OBSERVATORI DE DISCRIMINACIONS ES VA FER PALÈS UN INFORME ON ES REFLEXAVA QUE A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES ES PRODUUEIX UN ÍNDEX ELEVAT DE DISCRIMINACIONS.



DES DEL SÍNDIC DE GREUGES ES FA UN AVÍS A LES DIFERENTS ADMINISTRACIONS PER A QUE TREBALLIN EN AQUEST ASPECTE.

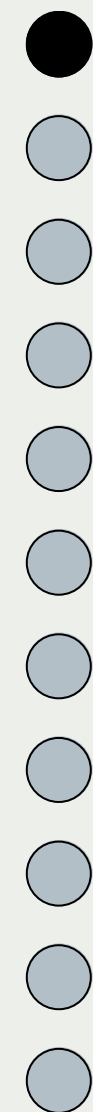


DES D'AQUEST PUNT, L'AJUNTAMENT DE LLEIDA, COM A TITULAR DE RESPONSABILITAT, VOL COMENÇAR A TREBALLAR EN EL TRACTE IGUALITARI.



AL NOVEMBRE DEL 2021 ES FA UNA LICITACIÓ PÚBLICA QUE GUANYA  
SOS RACISME

AMB UN IMPORT DE 12.705€  
MÉS PAGAMENT DE FORMCIONS ESPECÍFIQUES.



# OBJECTIUS

## OBJECTIU GENERAL:

"Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació en la intervenció municipal, des d'una intervenció fonamentada en el respecte, la defensa, la promoció i la garantia dels Drets Humans"

## OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- 1 Acompanyar als professionals en la revisió de la seva pràctica per incloure la perspectiva dels DDHH
- 2 Oferir eines als equips de professionals que donin resposta a necessitats i problemàtiques que identifiquen en la seva pràctica
- 3 Oferir eines per identificar situacions de racisme i de vulneració de DDHH



RISE  
END  
INEQU



# GRUPS PARTICIPANTS

Per iniciar el projecte, es planteja treballar amb tots els departaments que realitzen atenció al públic dins l'Ajuntament de Lleida

## PRIMER GRUP

- 1 OMAC - OFICINA MUNICIPAL D'ATENCIÓ CIUTADANA
- 2 PARTICIPACIÓ CIUTADANA (CONSERGERIA DE CENTRES CÍVICS)

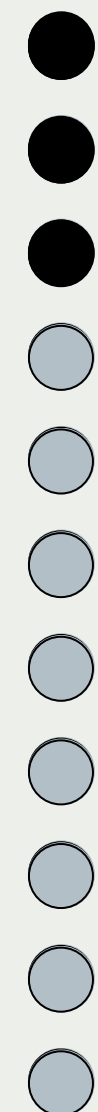
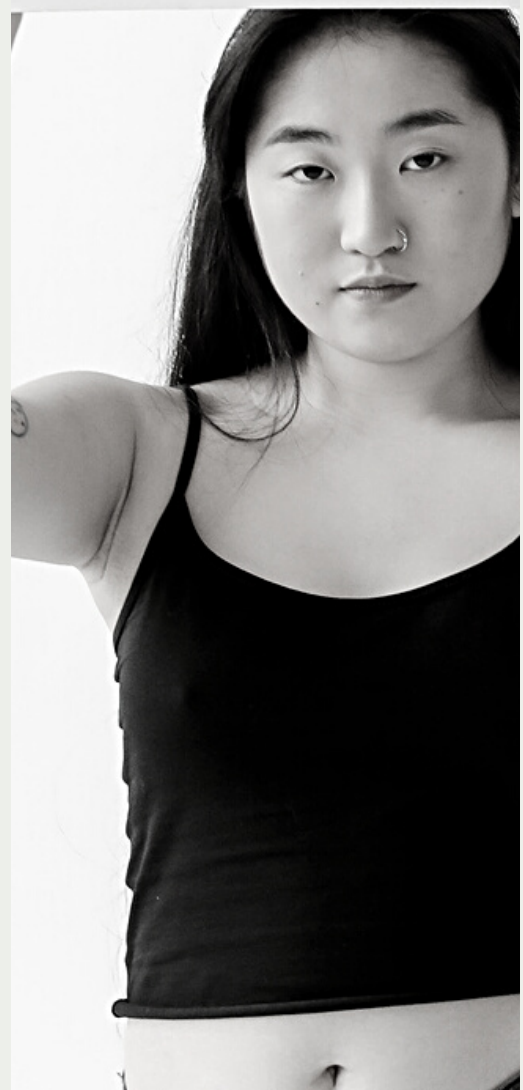
## SEGON GRUP

- 1 SERVEIS A LES PERSONES (TREBALLADORES SOCIALS)
- 2 DRETS CIVILS (ATENCIÓ DEL SAI I EL SAM)
- 3 FEMINISMES (ATENCIÓ A LA DONA)
- 4 EDUCACIÓ (EQUIP DE SEGREGACIÓ ESCOLAR I CONSERGES D'ESCOLA)

## TERCER GRUP (PENDENT 2023)

- 1 POLICIA LOCAL I SEGURETAT CIUTADANA

USE  
YOUR  
VOICE



# FASES I CALENDARI

## IDENTIFICACIÓ DELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

Determinar els diferents departaments prioritaris per realitzar la intervenció.

**GENER – MARÇ 2022**



## FASE 1: DIAGNOSI GRUP 1

Entrevistes a diferents perfils de treballadors i treballadores de la Oficina Municipal d'Atenció Ciutadana i conserges de Participació Ciutadana.  
Elaboració del document del diagnòstic.\*

**MAIG 2022**

## FASE 1: DIAGNOSI GRUP 2

Entrevistes a diferents perfils de treballadors i treballadores de Serveis a les persones, Drets Civils, Feminismes i Educació.  
Elaboració del document del diagnòstic.\*

**OCTUBRE 2022**

## FASE 1: DIAGNOSI GRUP 3

Entrevistes a diferents perfils de treballadors i treballadores de policia local i seguretat ciutadana.  
Elaboració del document del diagnòstic.

**2023**

\*La diagnosi s'ha realitzat sobre més de 20 entrevistes individualitzada de més d'1h de duració cadascuna.

## FASE 2: FORMACIÓ GRUPS 1 I 2

Per donar resposta a les necessitats i problemàtiques identificades en la fase anterior es plantegen formacions específiques per departament de 15h a tots i totes les treballadores del departament en grup reduïts i específics.

**DESEMBRE-GENER 2023**



# CONCLUSIONS DIAGNOSI (grup 1)



## FOCALITZACIÓ EN EL FET CULTURAL

- La diversitat cultural es viu com una dificultat cosa que crea barreres en l'atenció individual.
- El focus de l'atenció està en el fet cultural i no en les necessitats concretes i/o en la realitat individual i això facilita que s'hi aboquin un seguit d'estereotips i prejudicis.
- La focalització en la cultura condueix a tenir posicionaments etnocèntrics (referències ells-nosaltres). No identificació del privilegi.

- No hi ha una identificació, de situacions de racisme en el dia a dia professional. Els casos de racisme que s'identifiquen tenen lloc en altres àmbits, tant de l'esfera pública com privada. Es traspasa la responsabilitat a "l'altre".
- Es detecta una manca de coneixement dels recursos on es podrien derivar persones que han patit o pateixen actes de racisme.
- En les situacions de racisme que s'identifiquen manca la perspectiva estructural, de com el racisme institucional afecta a les persones.  
Normativa racista.

## IDENTIFICACIÓ DEL RACISME



AUTOPERCEPCIÓ DEL  
COL·LECTIU  
PROFESSIONAL  
CONFORME  
TREBALLA DES DE LA  
IGUALTAT

- Quan es parla de situacions de racisme mai és en relació a l'actuació professional, tampoc a nivell d'estereotips o prejudicis que puguin influenciar en la tasca.
- No obstant, una part important de les persones entrevistades consideren que no disposen de la formació ni dels recursos necessaris per assegurar una intervenció professional amb una perspectiva de Drets Humans, d'igualtat i antiracista.
- Es manifesta la necessitat de donar eines de derivació a organismes i organitzacions especialitzades.
- Es detecta una necessitat formativa en l'àmbit dels Drets Humans, la no discriminació, el racisme i els delictes d'odi, per evitar, entre altres, possibles postures paternalistes i discriminatòries.



# CONCLUSIONS DIAGNOSI (grup 2)



## FOCALITZACIÓ EN EL FET CULTURAL

- La diversitat cultural no es veu com a problema. Només sergeix com a problema l'idioma, al qual troben solucions.
- Sorgeix de les entrevistes la consciència i visibilització del racisme que pateixen algunes persones pel fet de la seva nacionalitat (per accedir a prestacions, ajudes, lloguers, etc.)

- No hi ha una identificació, de situacions de racisme en el dia a dia professional. Els casos de racisme que s'identifiquen tenen lloc en altres àmbits, tant de l'esfera pública com privada. No reconeixement de la responsabilitat de l'Ajuntament no com a omissió de deures.
- Es detecta una manca de coneixement dels recursos on es podrien derivar persones que han patit actes de racisme.

## IDENTIFICACIÓ DEL RACISME





AUTOPERCEPCIÓ  
DEL COL·LECTIU  
PROFESSIONAL  
CONFORME  
TREBALLA DES DE  
LA IGUALTAT

- Totes les atencions es veuen amb tracte igualitari i sense discriminacions (percepció que es te a nivell individual com a equip de treball).
- Quan es parla de situacions de racisme mai és en relació a l'actuació professional, tampoc a nivell d'estereotips o prejudicis que puguin influenciar en la tasca.

- En diferents ocasions apareixen estereotips i prejudicis racistes que poden influenciar en la intervenció professional. Per exemple, la perspectiva que les migracions i la diversitat d'origen son un problema que cal abordar.
- Els estereotips i els prejudicis porten a les persones professionals a donar les coses per fetes (ex. presuposar situacions dominants d'un home cap a la seva dona per la seva procedència) i generen desconfiança i per tant la dificultat de crear vincle en aquella intervenció.

PREJUDICIS I  
RACISME

MANCA DISCURS  
DE DRETS

- La perspectiva des de la que responen a les preguntes i parlen de la seva tasca professional no contempla, els drets dels quals totes les persones són subjectes. Aquest allunyament en visibilitzar a les persones usuàries, a la ciutadania, com a subjecte de dret pot dificultar la garantia de la igualtat de tracte, la detecció de situacions on es vulneren els drets i la no discriminació en l'actuació professional.
- No tenir incorporada la perspectiva de drets en el desenvolupament de la tasca professional, com a treballadors i treballadores públiques, pot suposar l'adopció de postures paternalistes i/o d'infantilitzar als ciutadans i ciutadanes.



# NECESSITATS DETECTADES GRUPS 112



REFORÇAR IDIOMES

+ TEMPS PER DONAR  
QUALITAT A LES  
ATENCIIONS

VOLUNTAT  
GENERALITZADA DE  
VOLER FER BÉ LA  
FEINA I DONAR UNA  
BONA ATENCIÓ

NECESSITAT  
FORMATIVA SOBRE  
NO DISCRIMINACIÓ I  
IGUALTAT DE TRACTE  
I DELICTES D'ODI

EINES PER DONAR  
RESPOSTA A  
COMENTARIS  
RACISTES

FORMACIÓ PER  
IDENTIFICAR SI ES  
DONEN SITUACIONS  
DE RACISME

TENIR +  
CONEIXEMENTS QUE  
PERMETIN APROPAR-  
SE A PERSONES  
D'ORÍGENS DIVERSOS  
PER CREAR RELACIÓ  
MÉS PROPERA I  
DONAR MILLOR  
ATENCIÓ

INCLOURE ALS  
EQUIPS  
PROFESSIONALS  
D'ORÍGENS  
DIVERSOS, NO EN EL  
PERFIL DE  
TRADUCCIÓ.



