



Ajuntament  
de Barcelona

**MESURA DE GOVERN.  
Avançar cap a la interculturalitat.  
Instruments i mecanismes de governança.**



## **Índex**

<b>INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>2</b>
<b>EL DIAGNÒSTIC: LA NECESSITAT D'AVANÇAR CAP UNA INSTITUCIÓ MÉS INTERCULTURAL I CREAR NOUS INSTRUMENTS DE GOVERNANÇA .....</b>	<b>3</b>
<b>LA PROPOSTA INTERCULTURAL .....</b>	<b>4</b>
<b>EIXOS I LÍNIES D'ACTUACIÓ.....</b>	<b>5</b>
<b>GOVERNANÇA, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LA MESURA .....</b>	<b>14</b>
<b>PRESSUPOST.....</b>	<b>16</b>



## **Introducció**

Aquesta mesura de govern vol reforçar el compromís institucional amb la interculturalitat i la integració d'aquesta perspectiva en el conjunt de l'acció de govern municipal mitjançant la millora dels instruments de governança.

La iniciativa d'aquesta mesura de govern sorgeix de la Sisena Tinència d'Alcaldia de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat i del Comissionat de Diàleg Intercultural i Pluralisme Religios.

L'any 1997, l'Ajuntament de Barcelona va aprovar el seu primer pla de convivència sota el marc conceptual de la interculturalitat. L'any 2010 l'Ajuntament va elaborar el Pla Barcelona Interculturalitat (PBI), un pla ambiciós que es va convertir en una referència nacional i internacional, i que ha marcat l'agenda de treball intercultural dels darrers deu anys. El PBI partia de les debilitats i fortaleeses identificades en altres models com l'assimilacionista o el multiculturalista, definint un enfocament a partir dels principis de la igualtat, el reconeixement de la diversitat i la interacció positiva i el diàleg intercultural, com a base per construir una societat cohesionada i inclusiva. Durant aquests anys, des de l'Ajuntament s'han impulsat nombroses polítiques i projectes que han servit per consolidar aquest enfocament que cal entendre com un procés dinàmic i d'aprenentatge constant que cal anar adaptant als canvis de context i d'una realitat social més diversa i complexa.

Precisament l'enfocament intercultural ha permès reconèixer que la diversitat de la ciutat no és fruit només dels processos migratoris, sinó que les nostres societats són plurals i diverses per definició, per bé que no sempre aquesta diversitat (etnicoracial, religiosa, lingüística, de bagatges culturals, i que interrelaciona amb altres diversitats com el sexe, la identitat de gènere, l'edat, la classe social o l'orientació sexual, etc.) hagi estat prou reconeguda. Un exemple és la necessitat de reconèixer i tenir present la realitat i contribució de diversitats històriques com el poble gitano.

La incorporació de la perspectiva intercultural ha permès establir vincles de cooperació amb diferents àrees i districtes per tal de promoure aquest enfocament en els diferents espais de l'acció municipal. Això ha estat possible en gran part gràcies a l'impuls i consolidació del programa d'Interculturalitat de l'Ajuntament de Barcelona.

En aquest procés, l'Ajuntament ha treballat amb altres ciutats europees a promoure l'enfocament intercultural, principalment a través de la seva participació a la RECI-Xarxa de Ciutats Interculturals emmarcada en el projecte "Intercultural Cities" del Consell d'Europa.

Deu anys després del Pla Barcelona Interculturalitat és evident que el context ha canviat. Per aquest motiu, en els darrers mesos s'ha elaborat un diagnòstic que ha permès identificar els principals reptes de present i de futur, i actualment s'està treballant en l'elaboració d'un nou Pla Intercultural de la ciutat per al període 2021-2030 que es presentarà en els propers mesos.

Però el diagnòstic també ha evidenciat que per tal de fer un salt qualitatiu en el desplegament de les polítiques de l'Ajuntament amb perspectiva intercultural, és necessari reforçar els instruments i mecanismes de governança que han de permetre aprofundir en la mirada transversal i territorial, així com prendre algunes mesures per tal que l'Ajuntament esdevingui una institució més intercultural.



## El diagnòstic: la necessitat d'avançar cap una institució més intercultural i crear nous instruments de governança

En primer lloc, constatem que encara queda camí per recórrer per tal que **la diversitat sociocultural es reconegui majoritàriament com una realitat estructural i essencial de la ciutat**. En aquest sentit, es valora la necessitat de reforçar i consolidar la narrativa de ciutat sobre la diversitat i la interculturalitat. Un altre repte important és la necessitat d'ampliar la formació i capacitació en competències interculturals entre els i les professionals de molts àmbits, serveis i en equipaments de proximitat. És important destacar, no obstant això, la consolidació de la formació en interculturalitat com a formació permanent dins de l'oferta formativa que ofereix l'Ajuntament i la feina feta des del PROGBI i de l'Oficina d'Afers Religiosos en aquesta matèria. Però cal fer un pas endavant per tal d'ampliar encara més aquestes formacions, i que s'adaptin a les necessitats i contextos dels diferents àmbits i territoris i parteixin del coneixement i experiències dels equips professionals que actuen en aquells espais.

En segon lloc, hi ha una necessitat de **reforçar els mecanismes interns de gestió, seguiment i avaluació de les polítiques amb perspectiva intercultural**. La part més operativa de seguiment del Pla Barcelona Interculturalitat del 2010 ha mostrat algunes debilitats en aquest sentit que ara cal reforçar. Això implica, d'una banda, la necessitat de consolidar els mecanismes de coordinació amb el conjunt d'àrees municipals i amb diferents nivells de governança per fer-la més operativa i garantir-ne la transversalitat. També s'ha identificat la necessitat de reforçar els vincles amb els districtes de la ciutat, perquè el nivell de desenvolupament de la interculturalitat en els territoris és molt irregular.

D'altra banda, cal destacar que la complexitat del seguiment i avaluació del Pla està lligada al **dèficit d'informació, dades i indicadors sobre la diversitat i la interculturalitat**. Aquest és un repte àmpliament compartit amb moltes ciutats i en contextos on la recopilació de dades, més enllà de la nacionalitat, és complexa i limitada pel marc jurídic.

Però hi ha un marge de millora en la identificació d'uns criteris compartits per les diferents àrees que permetin recopilar informació que ofereixi una mirada més rigorosa de la realitat, i per exemple poder valorar si la diversitat de les persones usuàries de determinats equipaments i serveis és representativa de la diversitat de l'entorn, i també poder identificar determinades barreres d'accés i les seves causes.

En tercer lloc, un dels aspectes més rellevants que ha mostrat el diagnòstic, i que ja es feia evident en els resultats de Barcelona en l'Índex de ciutats interculturals del Consell d'Europa, és que **el personal de l'Ajuntament i els proveïdors de serveis no reflecteixen la diversitat sociocultural de la ciutat**. Per exemple, i segons dades actuals, a l'Ajuntament de Barcelona només un 1,4% del conjunt de treballadors i treballadores municipals ha nascut a l'estranger, mentre que el nombre de persones estrangeres residents a Barcelona és del 27,8%.

Finalment, també s'ha detectat que des de diversos àmbits on s'impulsen polítiques amb perspectiva intercultural, cal incorporar més la dimensió comunicativa i reforçar una narrativa que no posi només l'accent en les complexitats relacionades amb la diversitat. Des del mateix programa d'Interculturalitat però també des de l'àrea de comunicació i alguns districtes, s'han fet importants avenços per millorar la manera d'adreçar-se

a la ciutadania, visibilitzar la diversitat i les accions que s'impulsen no només des de l'Ajuntament sinó des d'un ampli ventall d'agents de la societat civil.

## La proposta intercultural

La perspectiva intercultural, tal i com s'ha definit a l'Ajuntament de Barcelona des de l'any 2010, es basa en el respecte a tres principis bàsics: en primer lloc, el principi d'igualtat de drets, deures i oportunitats amb un compromís amb la no discriminació i l'equitat. En l'espai municipal, això vol dir garantir, per exemple, l'accés als drets i al conjunt de serveis, equipaments i programes municipals. Suposa apostar pels serveis generalistes, i atendre amb accions puntuals aquells espais o moments on es poden donar bretxes d'accés entre la ciutadania. També implica el disseny de polítiques feministes i alhora, vol dir lluitar contra qualsevol tipus de discriminació, també lluitant contra la xenofòbia i el racisme com a imperatiu democràtic.

El segon principi és el del reconeixement de la diversitat. Implica la necessitat de reconèixer la diversitat de la ciutadania de la ciutat com un aspecte estructural de la societat que cal tenir present i posar en valor. Per raons d'origen (com pot ser la població migrant o refugiada), però també per raons de pertinència ètnica (com pot ser la població gitana), de sexe i orientació sexual, d'edat, de mobilitat (com poden ser les persones amb diversitat funcional) etc. El reconeixement de la diversitat implica respectar que existeixen moltes maneres de mirar, sentir i explicar la realitat, i que aquesta diversitat ha d'estar present i ser visible en el conjunt d'àmbits, espais i nivells institucionals i socials. En l'escenari local, aquest segon principi implica la necessitat de facilitar l'expressió de les diverses realitats tant en l'àmbit privat com en l'espai públic, partint dels principis democràtics d'igualtat, el respecte als drets fonamentals i el pluralisme per citar-ne alguns.

Finalment, la interculturalitat incorpora un tercer principi que és el de facilitar la interacció positiva i la participació i promoure el diàleg intercultural. No es tracta de promoure relacions interculturals des d'una perspectiva simplificadora o superficial. La interacció en si mateixa pot ser positiva o negativa i pot estar basada en una perspectiva assimilacionista i en un context molt marcat per les desigualtats i els desequilibris de poder. Però la interculturalitat pretén evitar els processos segregadors, tant físics com mentals, marcats per desigualtats, desconeixement i prejudicis que fomenten la dicotomia del "nosaltres vs. ells". Per superar aquesta mirada i afavorir la cohesió social, és necessari facilitar que es generin vincles a partir d'interessos i necessitats compartides i sentits de pertinença compartits, però des del reconeixement de les diferències. En aquest marc, és clau identificar els obstacles que dificulten aquestes relacions, fent front de manera proactiva a les complexitats i enfortint els espais de diàleg intercultural.

És important entendre que els tres principis són importants en la mateixa mesura, i no hi ha una relació jeràrquica entre aquests. No pot haver-hi igualtat sense reconeixement de la diversitat, de la mateixa manera que no pot haver-hi reconeixement de la diversitat sense interacció, perquè es poden consolidar processos de segregació que dificulten la cohesió social.

El paradigma intercultural és el que ha de guiar l'acció de les polítiques públiques per tal de crear una societat inclusiva i enriquida que, d'una banda, eviti els riscos evidents de les desigualtats, de l'exclusió social i de la segregació d'una part de la nostra població però que, sobretot, guanyi:



- en oportunitats i bagatges, gràcies al foment i reconeixement de nous espais i models de relació, participació i convivència;
- en experiències i aprenentatges, gràcies a l'empoderament de nous agents portadors de coneixement i cultura viva i diversa.

## Eixos i línies d'actuació

### Eix 1: Integrar la perspectiva intercultural en l'acció de Govern municipal

- » Nou Pla Intercultural 2021-2030
- » Transversalitat i territorialització de la perspectiva intercultural
- » Cooperació amb la xarxa associativa de la ciutat reforçada
- » Context de governança multinivell

### Eix 2. Cap a una institució més intercultural

- Una plantilla municipal diversa
- Una narrativa intercultural compartida i consolidada
- » Una Administració més competent interculturalment
- » Producció i transferència de coneixement

## Eix 1: Integrar la perspectiva intercultural en l'acció de Govern municipal mitjançant la millora dels instruments de governança

*Objectiu: incorporar el paradigma intercultural a l'hora de desenvolupar, implementar i avaluar les accions i polítiques d'actuació de tots els espais de gestió i dels diferents departaments de l'Administració local, més enllà de la Direcció d'Interculturalitat i Pluralisme Religios a través de la millora dels instruments de governança.*

### » 1.1. Disseny, implementació i avaluació d'un nou Pla Intercultural

Per garantir la sostenibilitat d'aquesta mesura de govern és necessari que el nou Pla Barcelona Interculturalitat reculli els reptes i les transformacions que ha viscut la ciutat en la darrera dècada. El pla ha de servir com a instrument vertebrador per dotar de continuïtat aquesta mesura, i ha de subsumir, en el seu disseny i desenvolupament, la implementació al llarg del temps de les propostes incloses en aquesta mesura.

El diagnòstic ha revelat algunes debilitats en el seguiment i avaluació del PBI, debilitats com a conseqüència de la complexitat i en alguns casos de la manca de mecanismes interns de seguiment i avaluació adequats i del dèficit d'informació, dades i indicadors sobre la diversitat i la interculturalitat.

Per tot això, la mesura es compromet al següent:



- » **Presentar un Pla Barcelona Intercultural 2021-2030.** El pla es construeix sobre la base del diagnòstic i elabora propostes que puguin ser validades i treballades amb les diferents àrees i serveis de l'Ajuntament. Alhora, s'establirà un marc de cooperació amb el **pla d'acció sobre l'Agenda 2030** per al desenvolupament sostenible per fer front als reptes socials, econòmics i mediambientals de la globalització. Per tot això, es definiran els recursos, instruments i perfils professionals requerits pel desenvolupament del pla.
- » **Definir un sistema d'indicadors per al pla i recollir informació per fer-ne el seguiment i l'avaluació.** Com a resultat, s'elaborarà un informe biennal amb informació relativa a l'assoliment dels objectius del pla a partir dels indicadors seleccionats i de l'evolució de la interculturalitat a Barcelona.
- » A més, s'encarregarà una avaluació externa del pla en la qual participin agents socials de la ciutat. Aquesta participació tindrà una freqüència de 3-4 anys per tal de valorar el grau d'assoliment dels objectius del pla.

#### » 1.2. Transversalitat interna

Cal reforçar el procés d'acompanyament i els mecanismes de coordinació amb el conjunt d'àrees municipals per promoure la perspectiva intercultural. La transversalitat ha de poder ser efectiva mitjançant l'establiment de canals i espais de relació i interacció entre les àrees. Cal que aquesta transversalitat arribi a més àrees i sobretot que també es treballi a escala gerencial i de direccions, en un procés de reflexió i de definició de com s'incorpora l'enfocament intercultural en el conjunt de polítiques.

- » **Reforçar i consolidar l'equip impulsor de les polítiques amb perspectiva intercultural.** Per tal de garantir l'impuls de l'enfocament intercultural en el conjunt de polítiques municipals, és important continuar amb la consolidació del nou equip del Departament, caldrà reforçar-lo amb l'ampliació de l'equip.
- » Crear la **Comissió Interdepartamental per la Interculturalitat** per impulsar la interculturalitat de manera transversal dins de l'organització municipal, garantir la governança de la perspectiva intercultural a la ciutat de Barcelona i facilitar l'elaboració i implementació del nou Pla Barcelona Interculturalitat. La seva composició i funcions es descriuen a l'apartat de Governança.

#### » 1.3. Reforçar la cooperació territorial

El vincle amb els districtes és una línia de treball que també s'ha anat reforçant en els darrers anys des del Programa Interculturalitat. Cada vegada hi ha més relació i projectes compartits. És evident, però, que hi ha una gran diferència en funció de la realitat i característiques de cada territori i que són necessàries més actuacions amb perspectiva intercultural en aquells territoris on hi ha menys diversitat. En aquesta línia, iniciatives que impliquen els diferents districtes, com el Pla de Barris, o des dels equipaments de proximitat (centres cívics, casals de barri, etc.), poden ajudar a avançar en la incorporació de l'enfocament intercultural a partir de la cooperació i diàleg amb els agents presents al territori, fent un pas més ambiciós.



Amb la voluntat d'assolir la territorialització de la perspectiva intercultural, es realitzaran al llarg del 2021 dues proves pilot en districtes de la ciutat, concretament a Ciutat Vella i Sants-Montjuïc per elaborar un pla intercultural de districte i, en acabar, es valorarà la conveniència de fer extensiu el model a tota la ciutat.

Altres accions per desenvolupar seran les següents:

- Incorporar els districtes a la Comissió Interdepartamental per la Interculturalitat.
- Incorporar la perspectiva intercultural en les accions de treball de tots els districtes. Els districtes, igual que el conjunt d'àrees, definiran els seus propis plans d'acció intercultural.
- Reforçar la capacitat en competències interculturals al personal dels districtes.
- Incorporar una figura per fer de pont entre el Pla de Barris i el Departament d'Interculturalitat.

D'altra banda, cal fer una aposta de futur per incorporar la perspectiva intercultural a l'Àrea Metropolitana de Barcelona com a institució, i en els projectes que aquesta desenvolupi.

#### » **1.4. Reforç de la cooperació amb la xarxa associativa de la ciutat**

Un dels aspectes clau de tota política municipal i en especial de les polítiques interculturals és mantenir i potenciar la cooperació i coordinació amb les accions que duen a terme les entitats de la ciutat.

La cooperació en forma de suport municipal s'ha vehiculat a través de les línies de subvencions d'interculturalitat i de pluralitat religiosa, a la convocatòria ordinària de subvencions, que han facilitat la implementació de projectes interculturals per part del teixit associatiu. No obstant això, la perspectiva intercultural encara no es té en compte en el conjunt de subvencions de l'Ajuntament a les entitats.

- » **Incorporar la interculturalitat com a element transversal en el treball dels consells** de la ciutat i garantir una representativitat més gran de la diversitat en la seva composició.
- » **Revisar la línia de subvencions interculturals** i adaptar els criteris d'acord amb les prioritats que defineixi el nou pla.
- » **Incorporar la mirada intercultural en el conjunt de subvencions** a entitats de l'Ajuntament.
- » **Reforçar la comunicació i col·laboració amb la Xarxa BCN Antirumors.**

#### » **1.5. Treballar en un context de governança multinivell**

Cal tenir present la importància de consolidar espais de cooperació amb altres administracions i nivells de govern per abordar conjuntament els reptes que planteja la interculturalitat. L'impacte de les polítiques amb perspectiva intercultural depèn de molts factors i d'actuacions impulsades des de diversos nivells competencials amb els quals cal establir marcs d'actuació conjunta. Un dels exemples més evidents és l'àmbit educatiu, on el Consorci d'Educació de Barcelona té un paper clau, però també en altres àrees on la necessitat de col·laboració i de compartir informació, diagnòstics i consensuar actuacions és molt necessària.



La consolidació d'una Barcelona intercultural és també resultat del treball en xarxa. En aquest sentit, a part dels evidents vincles amb el Govern autonòmic, no podem oblidar la dimensió metropolitana i, en alguns casos, l'estatal.

L'àmbit internacional també esdevé clau a l'hora d'aprendre i compartir coneixements proporcionant instruments tant conceptuals com d'aplicació pràctica que ajuden les ciutats a millorar les seves polítiques públiques de manera que la diversitat es converteixi en font de desenvolupament econòmic, cohesió social i convivència.

En definitiva, les xarxes a diferents nivells constitueixen espais de coneixement per promoure l'intercanvi d'experiències positives i lliçons apreses.

Les actuacions en l'àmbit de la governança multinivell van encaminades al següent:

- » Fomentar el treball cooperatiu i la participació en xarxes a diferents nivells, amb un especial èmfasi en la consolidació de la participació en les xarxes sobre temàtiques relacionades amb la interculturalitat:
  - Xarxes municipalistes (FMC, etc.).
  - Àmbit metropolità i consells comarcals per a l'extensió de la figura d'Empadronament Sense Domicili Fix a d'altres municipis metropolitans i altres temes d'interès compartit.
  - Xarxes estatals per intercanviar experiències i influir en canvis de normativa (FEMP, RECI).
  - Xarxes europees i internacionals (Intercultural Cities – Consell d'Europa, Eurocities, ECCAR, CGLU).
- » Promoure la participació en projectes supralocals, especialment a escala d'àrea metropolitana de Barcelona, i de caràcter transeuropeu o internacional amb altres municipis i agents de la societat civil.
- » Participar en els espais de treball multinivell existents (per exemple, el grup de treball de la Diputació de Barcelona sobre drets civils i no-discriminació) i explorar la possibilitat de crear-ne de nous, tenint en compte l'àmbit de l'àrea metropolitana.
  - Establir un mecanisme de coordinació permanent amb la Delegació del Govern per resoldre les qüestions i els problemes de tramitació en els procediments bàsics d'estrangeria i fer-ne seguiment.



## Eix 2. Cap a una institució més intercultural

*Objectiu: consolidar una veritable institució intercultural que interioritzi els principis interculturals d'igualtat de drets i no-discriminació, reconeixement de la diversitat i interacció positiva i diàleg intercultural.*

### » 2.1. Incorporar la diversitat sociocultural de la ciutat en el personal de l'Ajuntament i en la provisió de serveis

Un dels indicadors fonamentals de representativitat de l'Administració local és si el conjunt de les persones treballadores —en un sentit ampli Ajuntament, organismes autònoms, empreses municipals— és un mirall i reflecteix la composició i diversitat del municipi pel qual presta serveis. Segons les dades actuals (2020), a l'Ajuntament de Barcelona només un 1,4% del conjunt de la plantilla municipal ha nascut a l'estranger, mentre que el nombre de persones estrangeres a la ciutat és un 27,8%. Malgrat que la diversitat no es pot contemplar només des de la perspectiva de la nacionalitat, se'n detecta una manca de representativitat molt important.

La legislació actual no permet a les persones de països de fora de la Unió Europea accedir als processos de selecció per esdevenir funcionàries de carrera o interines. Però sí que permet, no obstant això, incorporar persones estrangeres extracomunitàries com a funcionàries laborals sempre que disposin de permís de residència i treball.

Tanmateix, hi ha moltes persones nascudes a l'estranger amb nacionalitat espanyola, o nascudes a Barcelona i amb nacionalitat espanyola però d'origen estranger, que serien representatives d'una part d'aquesta diversitat cultural existent entre la ciutadania. Per tant, hi ha moltíssimes persones d'origen divers que potencialment podrien esdevenir treballadores municipals.

Finalment, cal afegir el nou context que dibuixa l'aprovació de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació aprovada pel Parlament de Catalunya el 21 de desembre de 2020<sup>1</sup>. En el seu article 6è, i en referència a l'ocupació i la funció pública, la llei remarca el següent:

*“Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.”*

En el dia d'avui restem en espera del desenvolupament del reglament i de les eines que aquest disposarà per a la seva execució.

---

<sup>1</sup> Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació aprovada pel Parlament de Catalunya:  
<https://www.parlament.cat/document/bopc/148492048.pdf>

Per abordar aquesta qüestió es proposa una mesura paraigua que consisteix en el següent:

- » **L'elaboració d'un pla de foment de la diversitat dels recursos humans municipals.** Aquest pla comptarà amb el lideratge de Recursos Humans i la participació dels sindicats, i s'ha d'inspirar en la filosofia que s'ha seguit en l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona 2015-2019<sup>2</sup>. A més, el pla fixarà objectius quantitatius d'increment concrets pel que fa al percentatge de treballadors i treballadores d'origen divers en diferents horitzons temporals.

El pla preveurà les accions següents:

- Millorar la recollida i el registre sobre diversitat del personal municipal per conèixer la diversitat real. Es poden incorporar nous registres d'informació (per exemple, el bagatge cultural, el coneixement de llengües estrangeres, la llengua materna, el lloc de naixement del pare i mare, etc.) en el marc de l'actual legislació.
- Organitzar campanyes divulgatives i informatives dels processos de selecció, concursos i oposicions municipals. Un primer element de dificultat és la complexitat o manca d'informació de les formes d'accedir a la funció pública que tenen moltes de les persones d'orígens i contextos diversos. Si no es coneixen els processos d'accés, difícilment hi haurà candidats i candidates d'origen divers. Una acció clau passa per informar els centres de formació (institut, formació professional, universitat) i garantir que arribi al conjunt de perfils.
- Oferir formació específica per a candidats i candidates infrarepresentats per incentivar-ne la concurrència en els concursos i les oposicions municipals, sobretot en determinats àmbits on es detecta la necessitat d'incorporar més diversitat (per exemple, equipaments de proximitat, Guàrdia Urbana...)<sup>3</sup>.
- Potenciar el coneixement dels protocols interns per identificar, sensibilitzar i sancionar situacions de discriminació per raons d'origen, pertinença a un grup ètnic, religió, etc.

D'altra banda, es veu necessari i adient impulsar un nou **Pla de pràctiques** que permeti facilitar l'entrada al sector públic a perfils més diversos.

Pel que fa a la provisió de serveis es proposa el següent:

- Facilitar la contractació de personal d'origen divers en la licitació de serveis municipals —a través de la introducció de clàusules en els plecs tècnics (com el coneixement de llengües per part de professionals de determinats serveis)—. Sobretot en els serveis que ofereixen atenció al públic.

---

<sup>2</sup> El Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015 a 2019 de l'Ajuntament de Barcelona. Aprovat per acord del Plenari el 27 de març de 2015.

<sup>3</sup> A Catalunya es va dur a terme una experiència pionera entre el 2007 i el 2010 als Mossos d'Esquadra.

Finalment, es veu necessari treballar amb l'Administració de l'estat en temes de la seva competència que permetrien millores en l'àmbit de ciutat.

- Reforçar el diàleg amb l'Administració de l'estat per tal de fer front a reptes relacionats amb la millora dels marcs que permetin la diversificació de la plantilla.
  - Reduir temps i complexitat per a l'homologació de títols.
  - Promoure la flexibilització dels criteris que limiten l'accés al funcionariat de persones sense la nacionalitat espanyola.

## » 2.2. Generar una narrativa compartida de ciutat sobre la diversitat i la interculturalitat

Barcelona fa anys que té un compromís sostingut amb l'enfocament intercultural. Això s'ha traduït en el fet que molts actors, sobretot els més vinculats a aquestes qüestions, en siguin conscients i hagin participat en aquest procés de construcció del marc i de la narrativa intercultural. En aquest sentit, els agents implicats han tingut clar que aquesta narrativa no pot ser únicament de l'Ajuntament i que perquè sigui realment sòlida, ha de construir-se i compartir-se amb un ampli conjunt d'agents diversos de la societat civil. A més, s'ha fet un esforç per garantir una comunicació "cap a fora" en la qual es reflecteixi millor la diversitat de la ciutat.

Malgrat això, dins de l'Ajuntament es fa evident que aquesta manera d'entendre les coses no està consolidada i que moltes persones no tenen una idea clara del que suposa i representa l'enfocament intercultural en la pràctica del disseny de polítiques públiques. Així doncs, encara no s'ha vinculat prou la diversitat com un element clau de la identitat de la ciutat.

En aquest context, es considera necessari, d'una banda, facilitar la generació d'una narrativa compartida sobre la interculturalitat i, d'altra banda, continuar millorant la comunicació institucional i el reconeixement simbòlic de la diversitat a través de les accions següents:

- » **Transversalitzar i aterrar el marc d'una narrativa intercultural en el conjunt d'àrees** de l'Ajuntament, acompanyant-les en el procés de construcció i d'adaptació de la narrativa en els seus àmbits d'actuació (per exemple, com expliquem la interculturalitat des de l'urbanisme, la cultura o l'educació?). En primer lloc, s'elaborarà una **Guia pràctica** amb els elements clau per a la construcció i consolidació d'una narrativa de ciutat intercultural que es compartirà amb les diferents àrees. En segon lloc, es reforçarà el treball conjunt amb l'àrea de Comunicació de l'Ajuntament per tal que l'acció comunicativa de l'Ajuntament incorpori la mirada intercultural. L'àrea de Comunicació formarà part de la Comissió Interdepartamental d'Interculturalitat.
- » **Destacar la diversitat i difondre la mirada intercultural que promou la ciutat** en el marc de les campanyes de comunicació municipals, valorant la necessitat de dissenyar alguna campanya específica sobre aquesta qüestió. Acceptar que la diversitat constitueix un element estructural de la societat que implica no només reconèixer-la, sinó també valorar-la des de la comunicació institucional.
- » **Ampliar el reconeixement simbòlic de la diversitat sociocultural de la ciutat** mitjançant el nomenclàtor i altres elements que donen visibilitat a l'espai públic de la història i la diversitat cultural i religiosa de la ciutat i de determinats col·lectius que històricament han estat discriminats i invisibilitzats —com és el cas del poble gitano—. Una altra via per reforçar aquest reconeixement simbòlic és a través



dels premis de la ciutat per tal que mostrin la realitat diversa de la ciutat, començant, per exemple, per garantir que les persones membres dels jurats són representatives d'aquesta diversitat.

### » 2.3. Millorar les competències interculturals

L'enfocament intercultural de la gestió de la diversitat requereix aptituds que no sols proporcionin instruments i competències per interactuar i relacionar-se amb persones d'origens i contextos diversos, sinó que també permetin dissenyar, implementar i avaluar polítiques amb un enfocament intercultural.

L'adquisició i desenvolupament de competències interculturals aporta eines per a una interacció i comunicació amb la ciutadania més horitzontal, en la qual es reconeixin les relacions desiguals i s'entenguin i puguin gestionar-se millor totes les situacions i especialment els possibles conflictes i divergències.

Així mateix, les competències interculturals són transformadores, perquè pretenen fomentar el canvi estructural en institucions per abordar les causes de les desigualtats i la discriminació, situacions d'exclusió, la falta de reconeixement i respecte a la diversitat o la falta d'espais d'interacció en les societats contemporànies.

En aquest sentit, les competències interculturals es presenten necessàries per poder dissenyar, implementar i avaluar polítiques i programes interculturals i que les administracions puguin adaptar els seus serveis a la realitat sociocultural de les ciutats —com és el cas dels equipaments de proximitat—. Aquestes competències seran necessàries per a cadascuna de les fases del cicle de les polítiques públiques: el diagnòstic del context i la realitat local; el disseny de la política, la seva implementació i posterior avaluació.

Un dels esforços que s'han fet durant els últims anys té a veure amb l'augment de la formació al personal municipal sobre com incorporar la perspectiva intercultural. Tot i això, del diagnòstic es desprèn que caldria fer un salt quantitatiu i qualitatiu. D'una banda, cal promoure instruments i accions que facilitin que les àrees i el personal intern i extern que hi treballa adquireixin competències per poder dissenyar polítiques, programes i projectes que incorporin la perspectiva intercultural. D'altra banda, cal arribar a tots els nivells, implicant els càrrecs directius i també l'àmbit polític.

Per a la implementació de les accions en aquest àmbit caldrà involucrar la Gerència de Persones i Desenvolupament, així com els departaments de formació específics d'algunes àrees i instituts. Aquestes intervencions són les següents:

- » **Dissenyar un programa integral de formació i competències interculturals.** El coneixement de l'enfocament intercultural és un mínim exigible a tot el personal de l'Administració, independentment de l'àrea a la qual pertanyi. Transversalitzar l'enfocament intercultural exigeix, d'una banda, figures especialitzades que promoguin la incorporació de la perspectiva intercultural en l'estructura. D'altra banda, és necessari que des de totes les àrees on s'impulsen polítiques amb perspectiva intercultural es tinguin les competències necessàries. Per al disseny d'aquest programa caldrà partir de l'experiència de l'equip del Programa d'Interculturalitat i del Programa de pluralisme religiós).
- » **Dur a terme accions formatives *ad hoc* per a determinats col·lectius professionals de l'Ajuntament** de Barcelona. Les competències interculturals necessàries en l'Administració pública

varien en funció dels perfils, les responsabilitats i les tasques. El personal que ofereix una atenció directa al públic o treballa amb col·lectius vulnerables o persones d'orígens i contextos diversos, ha de desenvolupar un mínim de competències interculturals relacionals.

#### » 2.4 Producció i transferència de coneixement

En relació amb el punt anterior, és clau disposar d'un sistema compartit de generació i transferència de coneixement no només per al disseny de polítiques i programes, sinó per a la seva avaluació. Disposar d'informació relativa a la diversitat de la ciutat, les percepcions de la població respecte a aquesta diversitat o l'ús que es fa de determinats serveis públics és clau per afrontar, actuar i intervenir de manera efectiva i apropiada en una societat plural i diversa.

- » **Definir nous indicadors** en col·laboració amb l'Oficina Municipal de Dades i aquells perfils i organismes que hi escaiguin de l'Ajuntament i que permeti el creuament de variables i obtenir informació més completa.
- » **Actualitzar el baròmetre de percepcions** pel que fa al tema de la diversitat, afegint i canviant alguna pregunta.
- » **Elaborar l'Índex del programa "Intercultural Cities"** amb una freqüència biennal. L'Índex ICC és una eina que "avalua" i compara el rendiment de les ciutats participants en el programa a l'hora d'aplicar l'enfocament intercultural en les polítiques públiques. L'Índex permet conèixer com s'està desenvolupant la perspectiva intercultural en l'àmbit local, detectant-ne fortaleeses i àrees de millora.

## Governança, seguiment i avaluació de la mesura

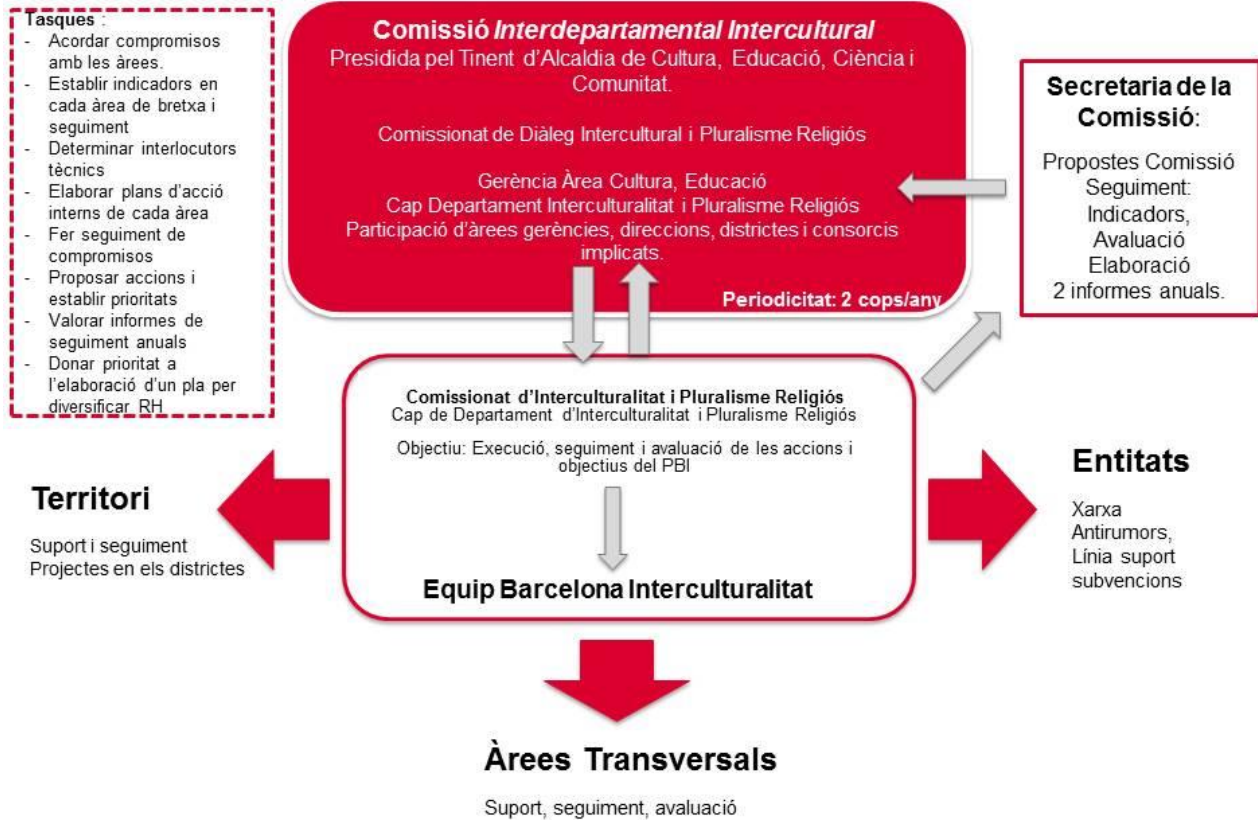
S'exposen a continuació els òrgans de govern i organització requerits pel desenvolupament de la mesura:

- » **Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios:** és el departament municipal encarregat de fer que s'executi la mesura de govern, fer-ne el seguiment i coordinar l'avaluació de les accions de la mesura. Actuarà també com a Secretaria de la Comissió Intercultural Interdepartamental. Elaborarà les propostes a la comissió i els informes sobre la interculturalitat a la ciutat de Barcelona.
  
- » **Comissió Interdepartamental d'Interculturalitat**
  - Objectiu de la Comissió: impulsar la interculturalitat de manera transversal dins de l'organització municipal, garantir la governança de la perspectiva intercultural a la ciutat de Barcelona, i facilitar l'execució i desenvolupament del nou Pla Barcelona Intercultural.
  
  - Constitució de la Comissió: mitjançant un decret, identificant una secretaria i una relació de membres, un calendari de trobades, presidència política, etc.
  
  - Òrgans de la Comissió:
    - Presidència: Sisena Tinència d'Alcaldia de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat.
  
    - Membres de la Comissió: gerències i direccions de les diferents àrees municipals, així com representants de consorcis (com el Consorci d'Educació de Barcelona, CEB) o organismes autònoms (Barcelona Activa) i responsables de programes on la interculturalitat és un aspecte clau. Aquesta Comissió Interdepartamental es reunirà dos cops a l'any de manera ordinària i serà el màxim òrgan de seguiment de l'evolució del Pla d'Interculturalitat, i també serà l'encarregada de fer el seguiment transversal de les diferents àrees.
  
  - Tasques:
    - Acordar compromisos amb les àrees.
    - Establir indicadors en cada àrea de bretxa i seguiment.
    - Determinar interlocucions tècniques.
    - Elaborar plans d'acció interns de cada àrea.
    - Fer seguiment de compromisos.
    - Proposar accions i establir prioritats.
    - Valorar informes de seguiment anual.
    - Elaborar un pla per diversificar els recursos humans municipals.

Paral·lelament, la Comissió Interdepartamental demanarà a les àrees la incorporació d'indicadors tant de mesura de les bretxes d'accés i ús dels serveis com de seguiment dels mateixos compromisos sobre les accions acordades.



## Mesura de Govern Barcelona Intercultural Proposta d'organització



Està previst que les accions de la mesura es desenvolupin al llarg del mandat i en l'interval 2021-2023. Per tal de fer el seguiment i l'avaluació d'aquesta mesura de govern, es disposarà de la informació relativa a les xifres associades a les diferents accions i al mateix procés. La Secretaria de la Comissió Interdepartamental Intercultural serà l'encarregada de recollir aquesta informació i elaborar els informes de seguiment de la mesura.

Aquest exercici analític inclourà, d'una banda, una anàlisi de la seva implementació (com s'ha desenvolupat, com ha estat la participació dels agents implicats, quins han estat els punts febles i forts de les diferents accions i mesures). D'altra banda, es valorarà l'assoliment dels objectius establerts per les diferents línies d'actuació (resultats quantitatius i qualitatius, la utilitat, l'eficàcia).

La finalitat de l'avaluació és generar informació que ajudi a millorar el funcionament i l'impacte de la mesura, proporcionant evidències i reflexions que puguin facilitar la presa de decisions en el futur.



En compliment del compromís d'avaluar i informar sobre les actuacions, es rendiran comptes a la Comissió Intercultural Interdepartamental de la manera següent:

- L'elaboració d'un informe intermedi (primer trimestre del 2022)
- L'elaboració d'un informe final (primer trimestre del 2023)

## Pressupost

Pressupost	Despeses de Personal Cap. 1	Despeses corrents Cap. 2 i 4	Inversions Cap. 6 i 7	TOTAL
2020	549.137,00	2.526.740,52	150.782,87	3.226.660,39
2021	602.000,00	2.782.495,21	200.000,00	3.584.495,21
2022	661.619,00	3.060.744,73	150.000,00	3.872.363,73
2023	661.619,00	3.366.819,20	150.000,00	4.178.438,20
<b>TOTAL 2020-2023</b>	<b>2.474.375,00</b>	<b>11.736.799,66</b>	<b>650.782,87</b>	<b>14.861.957,53</b>

No inclou els pressupostos d'altres direccions, àrees i organismes clarament implicats com els següents:

- ✓ Gerència de Persones i Desenvolupament
- ✓ Pla de barris
- ✓ Districtes
- ✓ Drets Ciutadania
- ✓ Immigració i Refugi
- ✓ Consorci d'Educació
- ✓ ICUB
- ✓ Seguretat i Prevenció

## Calendari d'execució

### Línies de treball

### Accions

### Calendari

#### Eix 1: Integrar la perspectiva intercultural en l'acció de Govern municipal

Disseny, implementació i avaluació d'un nou Pla Intercultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Elaborar un Pla Barcelona Intercultural 2021-2030.</li> <li>» Definir un sistema d'indicadors per al pla i la recollida d'informació per fer-ne el seguiment i l'avaluació.</li> <li>» Dur a terme una avaluació externa del pla.</li> </ul>	<b>2021</b> <b>2021-22</b> <b>2023</b>
Transversalitat i territorialització	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Reforçar i consolidar l'equip impulsor de les polítiques amb perspectiva intercultural.</li> <li>» Crear la Comissió Interdepartamental per la Interculturalitat.</li> <li>» Pla Interculturalitat en dos districtes de la ciutat.</li> </ul>	<b>2021-22</b>
		<b>2021</b>
		<b>2021</b>
Reforç de la cooperació amb la xarxa associativa de la ciutat	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Incorporar la interculturalitat com a element transversal en el treball dels consells.</li> <li>» Revisar la línia de subvencions interculturals i adaptar els criteris d'acord amb les prioritats del nou pla.</li> <li>» Incorporar la mirada intercultural en el conjunt de subvencions a entitats de l'Ajuntament.</li> <li>» Reforçar la comunicació i col·laboració amb la Xarxa BCN Antirumors.</li> </ul>	<b>2021-2023</b>
		<b>convoc. 2022</b>
		<b>2022</b>
		<b>2022</b>
Treballar en un context de governança multinivell	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Fomentar el treball cooperatiu i la participació en xarxes a diferents nivells.</li> <li>» Promoure la participació en projectes supralocals i de caràcter transeuropeu o internacional.</li> <li>» Participar en els espais de treball multinivell existents (i explorar la possibilitat de crear-ne de nous).</li> </ul>	<b>2022-23</b>
		<b>2022-23</b>
		<b>2022-23</b>

**Eix 2: Cap a una institució més intercultural**

Incorporar la diversitat sociocultural de la ciutat en el personal de l'Ajuntament i en la provisió de serveis	» Elaboració d'un pla de foment de la diversitat dels recursos humans municipals.	<b>2021-23</b>
Generar una narrativa compartida de ciutat sobre la diversitat i la interculturalitat	» Transversalitzar i aterrar el marc d'una narrativa intercultural en el conjunt d'àrees. » Destacar la diversitat i difondre la mirada intercultural que promou la ciutat. » Ampliar el reconeixement simbòlic de la diversitat sociocultural de la ciutat.	<b>2022</b>
		<b>2021-23</b>
		<b>2022-23</b>
Millorar les competències interculturals	» Dissenyar un programa integral de formació i competències interculturals. » Dur a terme accions formatives <i>ad hoc</i> per a determinats col·lectius professionals.	<b>2022-23</b>
		<b>2021-23</b>
Producció i transferència de coneixement	» Definir nous indicadors. » Actualitzar el baròmetre de percepció. » Elaborar l'Índex del programa "Intercultural Cities".	<b>2022</b>
		<b>2021-22</b>
		<b>2021</b>