

INFORME DE TROBADA PRESENCIAL

PROCÉS PARTICIPATIU PER L'ELABORACIÓ DEL NOU PLA BARCELONA INTERCULTURALITAT

1. NOM DE LA TROBADA:

Sessió de debat amb el Consell de Dones i el Consell Municipal LGTBI

2. DATA I LLOC DE LA TROBADA:

La sessió s'ha desenvolupat el dia 16 d'octubre de 2020 de 16 a 18h, online a través de la plataforma Zoom.

3. NOMBRE DE PERSONES PARTICIPANTS:

Les persones participants en la trobada ha estat de: 18

4. ORDRE DEL DIA

(5') Presentació institucional i contextualització. *Ajuntament de Barcelona.*

(15') Presentació dels resultats provisionals de la diagnosi del nou Pla Intercultural de Barcelona.

(5') Distribució de les persones participants en grups

- S'assignarà a cada una de les persones participants a una sala virtual perquè puguin adreçar-se amb l'enllaç que se'ls facilitarà en el mateix moment.
- Com participarem a la sessió?

(80') Treball grupal:

- (20') Aportacions a la diagnosi presentada:
- (60') Identificar i valorar línies d'actuació per incorporar al nou Pla Intercultural de Barcelona

(15') Plenari. Presentació de les propostes aportades per cada un dels grups

(2')Cloenda.

5. PRESENTACIÓ DEL PROCÉS PARTICIPATIU PER L'ELABORACIÓ DEL NOU PLA BARCELONA INTERCULTURALITAT

La Gerència de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat, concretament des del Departament d'Interculturalitat i Pluralisme religiós de l'Ajuntament de Barcelona promou un procés de participació per elaborar el nou Pla Barcelona Interculturalitat el qual es remunta al 2010 en què es va definir un marc estratègic sobre com incorporar els principis interculturals en el conjunt de les polítiques municipals.

La mirada estratègica del Pla 2010 s'ha mostrat exitosa i el propi Consell d'Europa ha assumit els principis que es van definir com el pilar de l'enfocament intercultural i com una referència per ciutats de diversos països, no només europeus. Tanmateix, el context de ciutat i de societat no és el mateix i les accions proposades, la dimensió operativa del Pla, tampoc ho pot ser.

L'enfocament intercultural parteix d'una aposta clara per tres principis:

- **L'Equitat i NO discriminació** per aconseguir una igualtat real de drets, deures i oportunitats.
- El **reconeixement de la diversitat** en un sentit ampli com una realitat estructural i que comporta oportunitats i complexitats que cal abordar de manera proactiva.
- La importància de promoure la **interacció positiva i el diàleg intercultural** des de la igualtat, i poder generar vincles i sentits de pertinença compartits.

Les **polítiques interculturals van destinades al conjunt de la ciutadania**, i en aquest procés d'elaboració del nou Pla és fonamental, per tant, la implicació del conjunt d'àrees municipals i dels districtes, de la xarxa associativa i de la ciutadania en general. En un context de major complexitat i diversitat socio-cultural, generar un entorn que promogui l'equitat i la No discriminació, el reconeixement de la diversitat, la cohesió i que al mateix temps aprofiti les oportunitats que es deriven de la diversitat a tots els nivells, és una responsabilitat compartida.

Per a més informació del procés participatiu i per fer seguiment de les propostes sorgides de la sessió es pot consultar: <https://www.decidim.barcelona/>

6. BREU DESCRIPCIÓ DEL DESENVOLUPAMENT DEL DEBAT

(METODOLOGIA, NOMBRE DE GRUPS CREATS, TEMÀTIQUES TRACTADES, ETC.)

S'ha desenvolupat una sessió de treball en el marc del Consell de Dones i el Consell de persones LGTBI.

Estructura de la sessió

- 16:00: Validació inscripcions
- 16:10: Presentació institucional i contextualització. *Ajuntament de Barcelona.*
- 16:15: roda de presentació de les persones participants
- 16:20 Presentació dels resultats provisionals de la diagnosi del nou Pla Intercultural de Barcelona. *EDAS_ppt*
- 16:30 Distribució de les persones participants en dos grups (*EDAS*)
- 16:35 Treball grupal per debatre els continguts de la diagnosi i de propostes de línies d'actuació:
 - 16:40 Aportacions a la diagnosi presentada
 - 17:00 Identificar i valorar línies d'actuació per incorporar al nou Pla Intercultural de Barcelona
- 17:45 Plenari. Presentació de les propostes aportades per cada un dels grups (*EDAS*)
- 18h Cloenda. *EDAS*

Part deliberativa de la sessió: Plantejament del debat i dinàmica seguida

La sessió s'ha dividit en dos moments:

Un **primer moment** de validació de la diagnosi i la identificació dels principals reptes i prioritats de la interculturalitat, en relació a:

- A àmbits específics com l'educació, l'economia i el treball, la cultura, l'urbanisme-espai públic i l'habitatge...
- A la igualtat real de drets i d'oportunitats socials de totes les persones
- A l'evolució de la convivència a la ciutat en els darrers anys

Un **segon moment** on s'han plantejat les següents qüestions a debatre:

- En quina mesura les actuacions municipals s'han encaminat a:
 - El reconeixement de la diversitat socio-cultural
 - La interacció positiva i la convivència

- La igualtat de drets i oportunitats
 - Quines actuacions caldria impulsar per avançar cap a una **igualtat real de drets, deures i oportunitats socials i la No discriminació**?
 - Quines actuacions serien necessàries per reforçar el reconeixement i **posar en valor la diversitat**?
 - Quines actuacions facilitarien **la interacció positiva i el diàleg intercultural** entre persones de diferents perfils i orígens?
 - Quins factors afavoreixen i dificulten cada un d'aquests principis?

Posada en comú i tancament de la sessió

Un cop finalitzat el debat als grups, les persones participants s'han reunit en plenari, en el qual les referents tècniques d'EDAS han fet un resum dels principals aspectes treballats a cada grup, donant per tancada la sessió a la finalització d'aquest.

7. PROPOSTES REALITZADES DURANT LA TROBADA

GRUP 1:

La situació de la interculturalitat a la ciutat i vells i nous reptes:

- Es manifesta que les persones d'origen divers no tenen les mateixes oportunitats d'ocupar càrrecs de responsabilitat, tant a l'administració pública com a l'empresa privada tot i tenir la formació i la titulació. En canvi, se'ls ofereixen feines molt per sota de les seves capacitacions. A pareix el sostre de vidre. El repte és la necessitat de visibilitzar en l'administració i els càrrecs públics a persones d'orígens diversos i integrar-les en les plantilles. Passa el mateix que en el cas de la desigualtat de gènere. En el cas de les dones llatinoamericanes és habitual que passa tot sovint que se'ls ofereix llocs de treball que responen a un estereotip i que no tenen en compte la seva qualificació professional.
- Existeix un sostre de vidre entre les persones d'origen diversos independentment d'aprendre la llengua o l'esforç que es faci per integrar-se.
- Es planteja que abans d'arribar a la igualtat cal aplicar l'equitat. Tenir en compte les diferents circumstàncies en les que es troben les persones d'orígens diversos, que per exemple, han de conviure amb la llei d'estrangeria o la barrera que suposa l'homologació de les titulacions. Aquestes situacions fa que tinguin una important desavantatge.
- Es posa de relleu com en àmbits socials que es tenen per alternatius segueixen reproduint les mateixes dinàmiques discriminatòries, tot i que són més subtils.
- Fa 10 anys la realitat dels joves migrants no era tan greu com ara. El nou pla ha de contemplar també en aquesta realitat que arriben sense referents familiars, tant nois i



especialment les noies que estan més victimitzades. Cal donar una resposta apropiada des de l'Ajuntament de Barcelona.

- S'identifiquen situacions de discriminació en les escoles cap a fills i filles de persones d'orígens diversos.
- Es posa de relleu l'existència de violència obstètrica en les revisions ginecològiques on les dones d'orígens diversos i especialment les llatinoamericanes són tractades de forma despectiva i des de l'estereotip. També es fa palès la invisibilitat, manca de sensibilitat i el racisme en la concepció de la sexualitat per part de molts professionals mèdics en relació a les dones lesbianes.
- A Barcelona es donen situacions de discriminació i estigmatització en què persones espanyoles de diferent color viuen situacions en què se les tracta com si fossin estrangeres. Aquesta situació és comú, per exemple quan es canvia l'idioma de la conversa, tot i que la persona afectada manifesti que és espanyola. Aquesta situació es més pronunciada en determinats districtes.

Sobre la situació actual de les polítiques municipals:

- Es planteja la qüestió de no associar diversitat a desigualtat. Es manifesta que el que ha fallat en els darrers deu anys és que l'estructura interna de l'Ajuntament no ha mutat prou per fer efectiva la incorporació de la perspectiva intercultural de manera transversal. Un exemple és que només un 0,8% de la plantilla municipal és d'orígens diversos, molt diferent de l'esforç que s'ha fet en altres àmbits com amb la diversitat funcional. Aquesta mancança ja és va posar de manifest en l'anterior diagnòstic i no s'ha resolt.
- La manca de resposta del comissionat d'interculturalitat a iniciatives que s'han presentat en consells municipals. La resposta a aquestes iniciatives però, es produeix des d'altres àrees municipals i àmbits i resta valor al comissionat d'interculturalitat que és des d'on haurien de venir les respostes.
- Els Consells municipals no funcionen dels del principi de la interacció positiva i el contacte. No s'aprofita prou les possibilitats que ofereixen els consells per la interacció. Així, per exemple, el Consell d'immigració, les xarxes d'acollida lingüística o el Consell del Poble Gitano es podrien aprofitar molt més les possibilitats que representen. Els consells són òrgans de participació i no s'aprofundeix en les seves atribucions.
- La persona responsable del Consell manifesta que alguns consells treballen amb l'objectiu d'anar construint un espai de participació que garanteixi una mirada interseccional. Aquesta finalitat requereix temps, recursos i que totes les entitats vagin aquesta mirada. Per exemple, s'ha intentat incorporar col·lectius de persones que no estaven representades o plantejar propostes de col·laboració entre consells buscant



aplicar una interseccionalitat dialògica. També donar suport a entitats que estan en diferents consells i que promouen una mirada interseccional en el seu treball i participació als consells.

- D'altra banda, es fa necessari avaluar els recursos amb els que compten els consells per desenvolupar amb garanties el nivell i la qualitat de la participació que volem.
- Cal aprofundir en la mirada interseccional i com afecta en persones que viuen a la ciutat.
- Situació amb la cita prèvia per poder obtenir i actualitzar el NIE. Es manifesta que es gairebé impossible contactar telefònicament i obtenir cita prèvia abans de 6 mesos. Es posa de manifest que aquest repte però, no és de competència municipal, tot i que des de l'Ajuntament s'ha manifestat reiteradament al Ministeri de l'Interior la necessitat d'agilitzar els procediments administratius d'estrangeria.
- A Barcelona només un 1% de les persones que s'empadronen s'acullen al programa de primera acollida. Un programa que és obligatori que sigui explicat a totes les persones d'origen estranger que s'empadronen a la ciutat. Aquesta hauria de ser una eina que està poc utilitzada.
- L'obtenció dels requisits que es demanen a nivell municipal per fer l'empadronament sense domicili genera discriminació.
- Quan es fa un pla com el de la islamofòbia, després a la memòria s'ha de veure com es territorialitza i a quins districtes es desenvolupa. A Barcelona només es va desenvolupar a tres de deu districtes. Hi ha dinàmiques sobre les que s'ha de lluitar, i és per al que han de servir els plans a l'hora d'implementar-se.

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
Posar quotes per assegurar l'accés a càrrecs públics i en l'empresa privada de persones d'orígens diversos amb alta qualificació professional.	Fer com amb la perspectiva de gènere en què existeixen quotes.
Dur a terme formacions sobre racisme al professorat perquè desenvolupin activitats de coneixement d'altres cultures.	Cal que les escoles facin visible el coneixement que es genera en altres continents i cultures com a coneixement vàlid, prestigiós i com a iguals, per lluitar contra l'estigma i el racisme.
Potenciar el programa de primera acollida per donar a conèixer i aprendre el català.	En aquests moments el programa està infrautilitzat
Programes de reforç escolar amb visió intercultural, com per exemple: "Instituts oberts per a tothom"	
Dotar pressupostàriament el Pla del Poble	La dotació pressupostària permetria desenvolupar el pla.

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
Gitano	
Fer efectiu l'empadronament sense domicili	En aquests moments els requisits són molt difícils d'obtenir i acaba sent impossible accedir a aquest dret.
Treballar la convivència i els discursos perquè els joves que viuen en els centres residencials d'atenció a la infància i l'adolescència s'integrin en la xarxa municipal d'equipaments i dels barris: <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la integració en els equipaments públics (casals de joves, esportius, etc.) per generar una convivència que trenqui estigmes. - Treballar i fer formació amb les entitats dels territoris per desarmar els rumors (entitats veïnals, espais juvenils, etc.) - Crear referents i de suport mutu a les entitats juvenils. - Formació als gerents de districte. 	Cal treballar la convivència i els discursos existents en els barris per trencar estereotips i prejudicis cap els joves immigrants que s'enfronten a la doble discriminació per ser joves i immigrants. Se'ls pressuposa delinqüents i se'ls tracta com a adults. Els joves són joves independentment d'on siguin.
Impulsar a nivell de barri la implementació dels plans.	Hi ha dinàmiques internes als barris que no s'observen com a prioritats de treball.
Programa que informi a les famílies de com incorporar a les treballadores de la llar perquè puguin deixar l'economia submergida i passar del règim especial al general.	La informació és important perquè les treballadores de la llar puguin gaudir de drets elles i les seves famílies.
Formacions al personal mèdic per eliminar els estigmes sobretot cap a les dones llatinoamericanes i lesbianes.	Formacions al personal mèdic per eliminar els estigmes sobretot cap a les dones llatinoamericanes i lesbianes.
Implementar el xec servei entre les treballadores de la llar	L'administració fa de garantia davant una família perquè la treballadora pugui ser contractada.
Fomentar la diversitat ètnica entre el professorat a les escoles	Aquesta situació afavoriria el trencament d'estigmes i la integració de joves d'origens diversos.

Total de propostes realitzades
12

GRUP 2:

El debat al grup ha permès recollir reflexions i propostes d'actuació relacionades amb els següents aspectes:

Sobre el nou Pla d'Interculturalitat i el document de diagnosi:

- Es troba a faltar un enfoc nou i més evolucionat del nou Pla respecte el vigent. Diferents intervencions apunten que el treball intercultural no només fa referència a la diversitat d'origens, la immigració o les religions. En aquest sentit es troba a faltar una nova definició polisèmica que incorpori noves terminologies i aspectes diversos i la



interseccionalitat. El concepte de la diversitat és polisèmic. El tractament de la Diversitat Sociocultural ha de tenir moltes variables a tenir en compte i amb diferents mirades com per exemple la LGTBI o la mobilitat reduïda.

- Evitar que amb el concepte d'interculturalitat i amb el nou Pla es segueixi cosificant a les persones d'origen estranger. El nou Pla ha de ser ambiciós i que vagi més enllà que el vigent.
- Es troba faltar a la diagnosi un recull de les nombroses accions municipals i de les entitats que promouen la interculturalitat als barris de la ciutat.
- A la diagnosi es presenten dades de Catalunya i de Barcelona sense cap criteri aparent. Es proposa que s'unifiqui un mateix criteri territorial sobre les dades de la diagnosi i si potser tenir dades comparatives entre el dos territoris.

Sobre la situació actual de les polítiques municipals i la interculturalitat a la ciutat:

- La diversitat de la ciutat no queda reflectida a l'Ajuntament. S'apunta que la diversitat de persones de diferents orígens i cultures que hi ha a la ciutat té poca representativitat en les institucions públiques i l'ajuntament de Barcelona n'és un clar exemple.
- Les polítiques municipals d'interculturalitat només s'enfoquen des de l'àmbit social. Es comenta que s'ha de superar aquesta mirada i es proposa que les polítiques interculturals municipals estiguin enfocades també a altres sectors com pot ser l'econòmic.
- Barcelona és una ciutat diversa però amb unes fortes desigualtats territorials, segons districtes i barris, i de classe social.
- El principi d'igualtat d'oportunitats no es compleix en els àmbits educatiu i laboral. En els dos àmbits es generen nombroses situacions de discriminació segons l'origen de les persones. L'externalització i privatització dels serveis públics precaritzen les condicions laborals plantilla municipal amb un fort biaix de gènere i d'origen. La mobilitat per desplaçar-se als llocs de feina afecta negativament a la qualitat de vida de les dones i genera desigualtats entre les persones d'origen diferents.
- La Llei genera desigualtats estructurals segons l'origen o la nacionalitat de la ciutadania de Barcelona.
- Es comenta que els serveis de primera acollida municipals estan infrutilitzats.
- En els espais de participació hi ha col·lectius o entitats de persones d'origen estranger que estan sobrerrepresentades i d'altres infrarepresentades. Es proposa obrir aquest espai a la incorporació de nous col·lectius o entitats de persones d'origen diversos que no estan representades i poder obrir així la mirada.



- Diferents col·lectius, espais de participació i entitats de persones migrades de la ciutat tenen dificultats per optar a rebre subvencions públiques. En aquest sentit s'apunta que aquest fet genera una situació de desigualtat de les entitats de persones migrades respecte altres tipus d'entitats.
- S'ha de fer visible i donar suport a la tasca de les entitats dels barris que fan accions veïnals des d'una perspectiva intercultural. Es troba a faltar un reconeixement municipal a la tasca intercultural que fan les entitats als barris.
- Es troba a faltar la presència en els espais de participació i més diàleg del comissionat amb les entitats i els membres dels Consells del seu àmbit.

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
La Interculturalitat als mitjans de comunicació	Treballar amb els mitjans de comunicació per fer un tractament en positiu de la interculturalitat.
Governança dels projectes interculturals	Col·laboració entre l'Ajuntament i les entitats que generi una co-governança real per desenvolupar projectes als barris de la ciutat.
Incorporació de la diversitat sociocultural en el currículum escolar	Fer una pas més en l'àmbit escolar i treballar amb el Consorci d'Educació la incorporació de la diversitat sociocultural en el currículum escolar dels centres educatius de la ciutat.
Projectes de diàleg igualitari en els diferents espais educatius de la ciutat.	Generar projectes de diàleg igualitari en els diferents espais educatius de la ciutat. Es proposa que en els projectes de diàleg igualitari es treballi la interculturalitat des de diferents àmbits de la diversitat com pot ser el feminisme, la no discriminació, LGTBI, etc.
Contractació pública amb criteris de diversitat.	Plec de contractació pública i de licitacions amb criteris de diversitat. L'Ajuntament ha de reflectir la diversitat sociocultural entre la seva plantilla de persones treballadores. En aquest sentit es proposa que els processos de selecció per optar a una feina municipal han de contenir criteris que fomentin la diversitat d'origen entre la plantilla de l'Ajuntament. El mateix amb les licitacions de serveis públics.
Adaptar les subvencions municipals a la realitat de les entitats	Reformular les bases de les subvencions a les entitats tenint en compte la diversitat i les singularitats dels diferents col·lectius.
Obrir els espais de participació a la diversitat d'origens de la ciutat	Es proposa obrir aquest espai a la incorporació de nous col·lectius o entitats de persones d'origens diversos que no estan representades i poder obrir així la mirada.
Formació i apoderament	Oferir formació a persones i col·lectius de contextos culturals diversos que promogui el seu apoderament.
Mirada intercultural a Torre Jussana	Adequar els serveis de suport a l'associacionisme de Torre Jussana a la mirada intercultural.
Mediació intercultural	Mediació intercultural com a eina de resolució positiva de



	conflictes i de cohesió als barris de la ciutat.
Coordinar els Plans interculturals de l'Ajuntament i la Generalitat	Coordinació de les accions del Pla Intercultural de Barcelona amb les estratègies i actuacions del Pla Intercultural de la Generalitat de Catalunya.
El català com a llengua comuna del Pla	Es proposa que el català, com a llengua comuna, tingui un pes important en el nou Pla.
Pressupost per al Consell del Poble Gitano	Es reclama una dotació pressupostària al Consell del Poble Gitano per a poder impulsar accions.
Targeta d'identificació municipal de veïnatge	Impulsar un document d'identificació i de veïnatge entre la ciutadania de Barcelona que promogui la igualtat d'oportunitats i d'accés als serveis públics sense tenir en compte l'origen o la situació legal de les persones.

Total de propostes realitzades

14