

Primer Informe de seguiment de la mesura de govern “Avançar cap a la interculturalitat. Instruments i mecanismes de governança”.

Informe
Maig 2022

Departament d'Interculturalitat
i Pluralisme Religios
Àrea de Cultura, Educació,
Ciència i Comunitat



Ajuntament
de Barcelona

Contingut

Objectiu de l'informe de govern	4	
Context	5	
Organització del document	7	
Eix 1: Integrar la perspectiva intercultural en l'acció de govern municipal mitjançant la millora dels instruments de governança.	8	
1.1	Disseny, implementació i avaluació d'un nou pla intercultural	8
	» Elaborar un pla Barcelona Intercultural (PBI).	8
	» Definir un sistema d'indicadors per al pla i la recollida d'informació per fer-ne el seguiment i l'avaluació.	9
	» Dur a terme una avaluació externa del pla cada 3 o 4 anys.	9
1.2	Transversalitat interna	10
	» Reforçar i consolidar l'equip impulsor de les polítiques amb perspectiva intercultural.	10
	» Crear la Comissió Interdepartamental per la Interculturalitat.	10
1.3	Reforç de la cooperació territorial	11
	» Pla d'acció intercultural en dos districtes de la ciutat	11
1.4	Reforç de la cooperació amb la xarxa associativa de la ciutat	12
	» Incorporar la interculturalitat com a element transversal en el treball dels consells.	12
	» Revisar la línia de subvencions interculturals i adaptar els criteris d'acord amb les prioritats del nou pla.	12
	» Incorporar la mirada intercultural en el conjunt de subvencions a entitats de l'Ajuntament.	12
	» Reforçar la comunicació i col·laboració amb la Xarxa BCN Antirumors.	13
1.5	Treball en un context de governança multinivell	14
	» Fomentar el treball cooperatiu i la participació en xarxes a diferents nivells.	14
	» 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.	15
	» Participar en els espais de treball multinivell existents i explorar la possibilitat de crear-ne de nous.	15
Eix 2. Cap a una institució més intercultural	16	
2.1	Incorporació de la diversitat sociocultural en el personal de l'Ajuntament i en la provisió de serveis	17
	» Elaborar un pla de foment de la diversitat dels recursos humans municipals.	17
	» Facilitar la contractació de personal d'origen divers en la licitació de serveis municipals.	21

2.2	Generació d'una narrativa compartida de ciutat sobre la diversitat i la interculturalitat	22
	» Transversalitzar i concretar el marc d'una narrativa intercultural al conjunt d'àrees.	23
	» Destacar la diversitat i difondre la mirada intercultural que promou la ciutat en el marc de les campanyes de comunicació municipals.	23
	» Ampliar el reconeixement simbòlic de la diversitat sociocultural de la ciutat mitjançant el nomenclàtor i altres elements que donen visibilitat a l'espai públic.	24
2.3	Millora de les competències interculturals	26
	» Dissenyar un programa integral de formació i competències interculturals.	26
	» Dur a terme accions formatives ad hoc per a determinats col·lectius professionals de l'Ajuntament.	27
2.4	Producció i transferència de coneixement	28
	» Definir nous indicadors en col·laboració amb l'OMD.	28
	» Actualitzar el baròmetre de percepció.	29
	» Elaborar l'índex del programa " <i>Intercultural cities</i> ".	30
	Conclusions: nivell de compliment del primer any de PBI	31

Objectiu de l'informe de govern

L'objectiu del present informe de govern és fer balanç i seguiment de les accions dutes a terme i impulsades per l'Ajuntament durant el darrer any amb relació a la mesura de govern “Avançar cap a la interculturalitat. Instruments i mecanismes de governança”, presentada al plenari municipal el 28 de maig de 2021 i que desenvolupa l'eix 5 del pla Barcelona Interculturalitat 2021-2030.

Context

Una de les principals transformacions socials que ha viscut la ciutat de Barcelona els darrers anys ha estat el gran increment de la diversitat d'origen i contextos culturals diversos dels seus veïns i veïnes, fins al punt que el 29% de les persones empadronades a la ciutat el 2021 han nascut en un país estranger. L'any 2000, per exemple, hi havia 74.772 persones residents que havien nascut a la resta del món, un 4,9% del total de persones residents. Aquesta diversitat no només es manifesta amb la procedència de les persones, sinó també amb la presència d'entorn de 300 llengües parlades a la ciutat. El 13% de les veïnes i veïns de Barcelona afirmen tenir una llengua materna diferent al català o castellà. Pel que fa a les creences, el 40,3% de les persones residents a Barcelona s'identifiquen amb el catolicisme, el 30% es defineixen com a no creients o ateu, el 17% com a agnòstics i, finalment, un 10,3%, com a creients d'altres religions¹.

Aquest gran augment de la diversitat ha fet canviar de forma radical com els serveis, programes i equipaments municipals serveixen el conjunt de la ciutadania. De cara als propers anys s'albira un increment encara més gran d'aquesta diversitat. L'adaptació del conjunt de serveis i programes municipals a la nova realitat canviant és una prioritat de l'Ajuntament de Barcelona, atesa la voluntat i el compromís de servei públic, definit com un dels valors de l'Ajuntament. En aquest sentit, només des de la transversalitat es podrà donar resposta a aquest gran repte.

En consonància amb aquesta exigència, l'Ajuntament de Barcelona, des de la sisena Tinència d'Alcaldia de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat i del Comissionat de Diàleg Intercultural i Pluralisme Religios, ha impulsat el procés d'elaboració del segon pla intercultural de la ciutat, que s'ha presentat el 2021, amb el nom *pla Barcelona Interculturalitat 2021-2030*.

En aquest nou pla es preveu tot un seguit de propostes i mesures que s'han començat a executar, amb un èmfasi especial a totes les mesures de governança i impuls del mateix pla.

Com a primera acció d'impuls del pla, el mateix 28 de maig de 2021, es va presentar al plenari municipal la mesura de govern "Avançar cap a la interculturalitat. Instruments i mecanismes de governança", on es dedica un apartat específicament als instruments de seguiment.

El pla Barcelona Interculturalitat (PBI) està organitzat **en 5 grans eixos, 26 objectius i 106 mesures concretes**. El cinquè eix és el que es concreta en aquesta mesura de govern.

1 Enquesta d'interculturalitat a Barcelona. Any 2021. OMD Ajuntament de Barcelona.

L'horitzó temporal per executar el PBI és de 10 anys. Aquest document resumeix el primer any d'execució del pla i se centra en les actuacions previstes a la mesura de govern, que té un horitzó de dos anys.

Durant aquest primer any, l'Ajuntament ha prioritzat els aspectes i les accions relacionades amb els mecanismes de governança del mateix pla —per exemple, la Comissió Transversal d'Interculturalitat o **el sistema d'indicadors de seguiment de la interculturalitat**. Establir els mecanismes de governança i seguiment centrats en l'impuls del canvi institucional és clau per garantir l'execució de tots els objectius i mesures del pla.

L'objectiu és anar desenvolupant, progressivament, les 106 mesures del pla en els propers anys i anar marcant prioritats temporals a través de la **Comissió Transversal d'Interculturalitat** i poder fer-ne el seguiment través dels indicadors i de l'avaluació triennial.

Organització del document

Aquest **informe de govern de seguiment** segueix el format en eixos i línies d'actuació descrits a la mesura de govern presentada el maig del 2021 al plenari municipal:

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

A continuació es descriu l'estat de les accions previstes:

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

1.1 Disseny, implementació i avaluació d'un nou pla intercultural



» Elaborar un pla Barcelona Intercultural (PBI).

El 2021, després de diversos mesos de dur a terme un procés de participació intern municipal i extern amb les entitats i persones a títol individual de la ciutat, s'ha elaborat el segon pla d'interculturalitat de la ciutat de Barcelona.

Pel que fa a la dimensió transversal del PBI, es va crear un grup motor per a l'elaboració del pla, format per vint persones de diferents àrees municipals i districtes de la ciutat, que s'ha reunit tres vegades per fer seguiment del procés d'elaboració del pla. També es van fer 25 entrevistes individuals amb representants i equips de les diferents àrees i diverses sessions de treball amb els equips rellevants, com el de l'Oficina d'Afers Religiosos, el del programa Barcelona Interculturalitat i el mateix equip del Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios.

Pel que fa al procés participatiu del PBI, es van generar diversos espais i canals de participació que han hagut de ser en línia pel context de la pandèmia, però que han permès recollir molta informació amb idees i propostes concretes d'agents socials diversos i de la ciutadania, i també de tècnics i tècniques municipals.

També es van dur a terme quinze sessions de debat en línia en què, en funció del nombre de participants, s'organitzaven petits grups de discussió per valorar la diagnosi i identificar els principals reptes i prioritats i per debatre en quina mesura les actuacions municipals s'han encaminat a la igualtat de drets, el reconeixement de la diversitat i la interacció positiva i el diàleg intercultural.

Es van fer entrevistes en línia amb experts i expertes i professionals en diferents àmbits com ara les polítiques interculturals, la interseccionalitat o la diversitat lingüística

Per últim, en el marc del procés participatiu, s'ha dut a terme una enquesta en línia a la plataforma **decidim.barcelona**; el volum de respostes rebudes va ser de 126.296 propostes.

En aquest nou pla es preveuen tot un seguit de propostes i mesures que s'han començat a executar, amb un èmfasi especial a totes les mesures de governança i impuls del mateix pla.

El pla està estructurat a partir dels principis d'igualtat, diversitat i interacció, i s'organitza en **5 eixos, 26 objectius i 106 mesures concretes**.

Eix 1. Avançar cap a una igualtat real de drets, deures i oportunitats de totes les persones a partir del compromís amb la no discriminació i l'equitat.

Eix 2. Avançar en el reconeixement i respecte de la diversitat com una realitat estructural de la ciutat.

Eix 3. Afavorir la generació d'espais i oportunitats per a la interacció positiva i la generació de vincles i relacions en condició d'igualtat.

Eix 4: Promoure el diàleg intercultural, la participació i un concepte de ciutadania activa que aprofundeixi en els valors i la pràctica democràtica.

Eix 5. Garantir que el conjunt de l'acció de govern municipal incorpora els principis i l'enfocament intercultural.



» **Definir un sistema d'indicadors per al pla i la recollida d'informació per fer-ne el seguiment i l'avaluació.**

S'ha elaborat l'informe intern de seguiment de 33 indicadors que mesuren la interculturalitat a Barcelona.

La novetat d'aquest informe és introduir el concepte d'escletxa o bretxa d'accés de la població d'origen cultural divers respecte al conjunt de la població de Barcelona. Els indicadors permetran fer el seguiment al llarg del temps i comprovar si aquestes desigualtats d'origen disminueixen —l'objectiu municipal— o si per contra es mantenen o augmenten. El càlcul dels indicadors s'anirà repetint amb periodicitat.

S'ha escollit un nombre acotat d'indicadors, 33, que cobreixen diferents àmbits: demogràfic, de renda i treball, d'habitatge, educatiu, d'accés als serveis, de discriminació, de percepció i de participació. Les bretxes que s'identifiquin en l'àmbit dels serveis, programes i equipaments municipals permetran fer un seguiment intern i orientar les polítiques municipals pel que fa a l'accessibilitat als serveis de la ciutadania d'origen cultural divers.

D'altra banda, la mesura de govern ha marcat les prioritats el primer any d'execució del pla 2021-2030, que se centren, sobretot, en aspectes relacionats amb el canvi institucional. Posteriorment, s'aniran determinant altres prioritats, de les quals es farà seguiment.

» **Dur a terme una avaluació externa del pla cada 3 o 4 anys.**

La primera avaluació externa del PBI 2021-2030 es farà el 2023/2024.



» **Reforçar i consolidar l'equip impulsor de les polítiques amb perspectiva intercultural.**

El Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religiosos ha vist com ha pogut consolidar, al llarg del 2021, el seu equip tècnic fins a 12 professionals. A l'inici del 2021, el nombre de professionals era de 10. Per tant, s'ha augmentat l'equip en un 20%, amb la qual cosa es considera que es podrà fer front a l'impuls tant del pla com de la mesura de govern. A banda, l'Oficina d'Afers Religiosos (OAR) ha pogut incrementar, també, en un 20%, les hores de l'equip amb un nou professional i ha passat de 5 a 6.



» **Crear la Comissió Interdepartamental per la Interculturalitat.**

En data **7 d'abril de 2022** es va aprovar el Decret d'Alcaldia pel qual es crea la Comissió Transversal d'Interculturalitat, presidida pel sisè tinent d'alcaldia de Cultura, Educació Ciència i Comunitat, Jordi Martí Grau, amb vicepresidència a càrrec del gerent o la gerenta municipal, amb participació de diferents responsables de tot l'Ajuntament.

En data **6 de juliol de 2022** tindrà lloc la primera reunió de la Comissió. La periodicitat de les reunions serà semestral, i com a objectius principals s'estableixen els següents:

Coordinar les àrees municipals per aconseguir una visió transversal de la interculturalitat en tota l'organització municipal.

1. Acordar compromisos amb les diverses àrees.
2. Establir indicadors en cada àrea de breixa i seguiment.
3. Determinar interlocucions tècniques.
4. Elaborar plans d'acció interns de cada àrea.
5. Definir projectes comuns de col·laboració entre diferents àrees.
6. Fer seguiment de compromisos.
7. Valorar informes de seguiment anual.
8. Fer el seguiment de la implementació del pla Barcelona Interculturalitat 2021-2030.
9. Vetllar per la perspectiva de gènere dins les actuacions d'interculturalitat com a element fonamental per superar dobles discriminacions.



» Pla d'acció intercultural en dos districtes de la ciutat

Els plans d'acció intercultural als districtes tenen el suport i l'acompanyament del Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios. En cada pla de districte es constitueix un **grup motor tècnic** que és el que pilota l'elaboració del pla i el procés participatiu, que se centra especialment en el personal tècnic del mateix districte.

El primer pla d'acció de districte ha estat el **pla d'acció intercultural del Districte de Ciutat Vella**, que durant el mes de març del 2022 ha aprovat la redacció definitiva del pla després de la seva elaboració durant el 2021.

<https://ajuntament.barcelona.cat/ciutatvella/sites/default/files/documentacio/220324-pla-accio-interculturalitat-ciutat-vella.pdf>

El segon districte que ha treballat un pla d'acció intercultural ha estat el districte de **Sants-Montjuïc**, que durant el darrer trimestre del 2021 va dur a terme la formació a tots els i les professionals del districte i va organitzar el treball en grups específics temàtics, que ha continuat el primer trimestre del 2022. En aquesta formació inicial hi han participat 88 professionals municipals.

S'espera la redacció final del pla durant el segon trimestre del 2022 per a la seva aprovació definitiva.

Actualment el Districte d'**Horta-Guinardó** ha iniciat els treballs per elaborar el seu propi pla d'acció intercultural i aquest serà, doncs, el tercer districte a tenir-lo. El segon trimestre del 2022 està prevista la formació als i a les professionals i l'inici dels grups de treball.

1.4 Reforç de la cooperació amb la xarxa associativa de la ciutat



» Incorporar la interculturalitat com a element transversal en el treball dels consells.

Una primera acció ha estat dur a terme presentacions del nou pla Barcelona Interculturalitat 2021-2030 als diversos consells municipals que van participar en la seva elaboració: Consell Assessor de la Gent Gran, Consell Municipal d'Immigració, Consell Municipal LGTBI, Consell de les Dones, Consell Municipal de Benestar Social, Consell del Poble Gitano.

A banda, també s'ha pogut presentar el diagnòstic a una trobada de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva.

El 26 d'abril de 2022, i dins el cicle de xerrades del CMBS, es va organitzar una taula rodona amb entitats, amb l'objectiu d'abordar els reptes d'una Barcelona intercultural.



» Revisar la línia de subvencions interculturals i adaptar els criteris d'acord amb les prioritats del nou pla.

El 2021 es va procedir a una revisió dels criteris de les diferents lletres de la línia de subvenció de la lletra X (promoció de la perspectiva dels criteris interculturals), simplificant els criteris d'adjudicació. A banda, en clau conjunta de tot el Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religiosos també es van revisar el contingut de la línia de subvencions R (pluralisme religiós i conviccionals) i la línia I (democràcia activa i participació ciutadana).



» Incorporar la mirada intercultural en el conjunt de subvencions a entitats de l'Ajuntament.

En la convocatòria ordinària de les subvencions de ciutat i de districte de l'any 2022 ja s'ha incorporat la perspectiva intercultural com a criteri general que cal tenir en compte en la part de valoració general dels projectes i, per tant, obligatori per a totes les línies de subvencions de la convocatòria.

En concret s'exigeix el següent: Promoure la perspectiva intercultural en el teixit associatiu de la ciutat.

Com es valora la incorporació de la perspectiva intercultural? Amb un total de 0,4 punts sobre un màxim de 10 punts, amb el mateix pes que la perspectiva de gènere i els criteris mediambientals, a la part de valoració del projecte de criteris comuns.

En concret es valora de la manera següent:

g. Incorporació de la perspectiva intercultural al projecte: 0,4 punts

1. L'entitat incorpora la perspectiva intercultural en els seus estatuts, objectius o missió, memòria d'activitats o estructura organitzativa.

2. El projecte presentat preveu la incorporació de la perspectiva intercultural en el seu desenvolupament a partir de la seva metodologia (disseny, implementació, seguiment i avaluació) o del contingut (atenent els objectius, activitats, valors que promou).

Per facilitar a les entitats de la ciutat presentar els seus projectes i donar resposta a aquests criteris, s'ha elaborat, en col·laboració amb el centre de suport a les entitats **Torre Jussana**, la guia pràctica de **com es pot incorporar la perspectiva intercultural a les associacions**.

http://tjussana.cat/doc/publicacions/GA_15.pdf

A banda, s'han dut a terme dues sessions informatives obertes a totes les entitats, on s'han explicat els criteris transversals de valoració.

» Reforçar la comunicació i col·laboració amb la Xarxa BCN Antirumors.

La Xarxa BCN Antirumors està formada per 566 entitats adherides que treballen en xarxes organitzades a través d'una comissió d'estratègia i tres grups de treball temàtics (formació, comunicació i dinamització territorial).

Les prioritats en les accions s'estableixen a través d'un pla de treball anual que es consensua entre les entitats i la Comissió d'Estratègia.

El 2021 s'ha portat a terme l'avaluació de l'anterior pla d'acció, que s'havia de fer el 2020 i amb motiu de la pandèmia va quedar aturat. Així mateix, s'ha iniciat el procés d'elaboració del nou pla d'acció que es presentarà la tardor d'enguany.

També s'ha reforçat la col·laboració en els diversos òrgans de participació de la xarxa, per exemple, amb la Comissió d'Estratègia de la Xarxa Antirumors i la feina dels diversos grups de treball.



» **Fomentar el treball cooperatiu i la participació en xarxes a diferents nivells.**

Amb un èmfasi especial en la consolidació de la participació en xarxes a diferents nivells i en particular en les xarxes sobre temàtiques relacionades amb la interculturalitat.

Pel que fa a xarxes de ciutats estatals podem destacar el següent:

L'Ajuntament de Barcelona forma part de la **Red Española de Ciudades Interculturales (RECI)**, i participa de forma regular a les trobades i reunions de la xarxa.

L'Ajuntament de Barcelona forma part del programa "*Municipios por la tolerancia de la Fundación Pluralismo y Convivencia*", que té per objectiu facilitar i millorar la gestió del pluralisme religiós. El 2021 s'ha dut a terme, a través de l'OAR, formació a 21 municipis sobre com es pot fer front a l'oposició veïnal a centres de culte.

En l'àmbit internacional podem destacar el següent:

L'Ajuntament de Barcelona forma part del **Grup de Treball d'Immigració i Refugi d'Eurociutats**, que a la vegada forma part del SAF (Social Affairs Forum d'Eurociutats), on també s'aborden els temes d'interculturalitat i diversitat.

L'Ajuntament participa en la xarxa ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism).

D'altra banda, també està en contacte amb el Consell d'Europa, que impulsa el projecte de ciutats interculturals a Europa i elabora l'índex de ciutats interculturals.

Cal destacar que la Comissió Europea ha premiat, el 2022, la ciutat de **Barcelona amb el títol de Ciutat Europea de la Inclusió i la Diversitat**. El guardó, que enguany és la primera vegada que s'ha entregat, reconeix específicament els esforços de les autoritats locals de la Unió Europea per construir societats més justes mitjançant la promoció de la diversitat i la inclusió en aspectes que tinguin a veure amb el sexe, l'origen racial o ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, les persones grans o la identitat LGTBIQ.

En el cas de la ciutat de Barcelona, la Comissió Europea ha valorat específicament les seves polítiques per construir una Europa més inclusiva i diversa, que genera un sentiment de pertinença i comunitat que ajuda a construir una Unió Europea més justa, en què tothom se senti segur i pugui desenvolupar el seu projecte de vida.

Trobades bilaterals

S'han iniciat trobades interinstitucionals bilaterals amb el Ministeri d'Igualtat, i en concret amb la directora general d'Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial. També amb la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme de la Generalitat de Catalunya.

En aquest àmbit mancaria més participació amb relació a les xarxes metropolitanes i catalanes de municipis.

- ✘ **» 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.**

Pendent.

- ✘ **» Participar en els espais de treball multinivell existents i explorar la possibilitat de crear-ne de nous.**

Pendent.

Eix 2.

Cap a una institució més intercultural

En el diagnòstic resultant previ a l'elaboració del PBI es va posar en evidència la gran diferència de dades entre la població empadronada a la ciutat i les persones treballadores de la corporació municipal pel que fa a origen i contextos culturals diversos.

L'Ajuntament de Barcelona ha de treballar internament per esdevenir una organització més diversa que reflecteixi la gran diversitat d'origen i contextos culturals diversos que hi ha a tota la ciutat.

En aquest sentit, per primer cop, en la mesura de govern "Estratègia de persones", impulsada per la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu, es preveu la diversitat com un factor que cal tenir en compte de cara a la incorporació en el treball municipal.

2.1 Incorporació de la diversitat sociocultural en el personal de l'Ajuntament i en la provisió de serveis



» **Elaborar un pla de foment de la diversitat dels recursos humans municipals.**

Aquest pla tindrà 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. 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:

En un primer moment, les accions que s'han dut a terme des de la **Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu són les següents:**



Procés de selecció de noves places per accedir a la Guàrdia Urbana:

Per primer cop a la convocatòria de Guàrdia Urbana del 2021 s'han introduït criteris de diversitat.

A la convocatòria de places de Guàrdia Urbana del 2021, s'han introduït criteris de diversitat, valorant els coneixements lingüístics; més enllà de l'anglès i el francès també es valoraven llengües com l'àrab, l'urdú i el xinès. Les proves de llengua estrangera eren voluntàries i no eliminatòries.

Un total de 42 persones es van inscriure aportant coneixements lingüístics en aquesta primera convocatòria.

A la convocatòria del 2022, s'han ofert 242 places i s'han seguit mantenint els criteris de coneixements lingüístics com a mèrits, però en aquest cas la prova de llengua és obligatòria, però no eliminable, i té un valor de fins a 5 punts.

A més s'ha ampliat el nombre de llengües estrangeres a l'alemany, italià i francès.

Borsa de treball. Creació de la nova **borsa de professionals** de l'Ajuntament, en què es valoren per primer cop altres llengües, a banda de l'anglès.

L'Ajuntament obre 33 noves borses de treball per cobrir les necessitats dels diversos serveis municipals. La selecció es basa en les competències i els valors, i **per primera vegada es valora el coneixement de les llengües alemanya, anglesa, àrab, francesa, italiana, urdú o xinesa per tal d'afavorir l'accés de les persones d'origen divers.**

Aquesta convocatòria forma part del desplegament de la mesura de govern “Estratègia de persones i desenvolupament organitzacional 2019-2023”, així com del pla Barcelona Interculturalitat. Ambdues mesures preveuen la incorporació de la diversitat sociocultural de la ciutat en el personal de l’Ajuntament i en la provisió de serveis. Així mateix, aposten per la incorporació de persones de perfils competencials i professionals més diversos, que contribuiran a la innovació i l’adaptació dels serveis a les noves realitats i, per tant, a una competitivitat més gran de l’organització.



Organització de 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 és informar els centres de formació (institut, formació professional, universitat) i garantir que arribi al conjunt de perfils.

En les convocatòries de GU i les borses de treball municipal, s’ha iniciat el canvi dels canals de difusió tradicionals. A banda de la publicació al web municipal, s’han dut a terme accions de difusió per fer arribar la informació als potencials col·lectius interessats a través de les xarxes socials, missatges de correu electrònic, WhatsApp, etcètera.

Per tal d’incentivar la inscripció a les proves de selecció **s’ha dut a terme una campanya informativa** en què s’incloua una frase en les diverses llengües i s’ha contactat amb entitats i persones clau de les diverses comunitats potencialment interessades.

La voluntat és consolidar aquests criteris en futures convocatòries.

SOM LA URBANA
Convocatòria de 241 noves places el 2022

T’hi apuntes?
¿Te apuntas?
Vous participez ?
Machen Sie mit?
Ti iscrivi?
کیا آپ شامل ہونا پسند کریں گے؟
Are you going to sign up?
أترید المشاركة؟
您加入吗？

Guàrdia Urbana Barcelona
Ajuntament de Barcelona

En la inscripció provisional de candidatures per a la convocatòria de 241 places del 2022, l'elecció de la prova d'idiomes de les persones candidates ha estat la següent:

Convocatòria de la GU		2022
Inscrits	Nombre	%
Anglès	3.825	89,31%
Àrab	68	1,59%
Alemanys	29	0,68%
Francès	132	3,08%
Italià	213	4,97%
Urdú	14	0,33%
Xinès	2	0,05%
Total	4.283	100%

Per valorar els coneixements lingüístics de les persones candidates/aspirants es demana, en funció del concurs, coneixements equivalents al nivell B1 o B2 del marc comú europeu d'aprenentatge de les llengües.

Per tal de poder certificar aquests coneixements, en el cas que les persones candidates/aspirants no aportin un títol oficial, cal dur a terme proves per comprovar el nivell. És el professorat de l'**Escola Oficial d'Idiomes** qui porta a terme els exàmens corresponents.

S'ha començat a treballar conjuntament amb la gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu a millorar el registre sobre el coneixement de la diversitat del personal municipal. Per exemple, un aspecte per destacar és el coneixement de llengües de què disposen ja les persones treballadores municipals.

Pendent:

Oferir formació específica per a candidats i candidates infrarepresentades 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...)

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.

Impuls del pla de pràctiques de l'FP Dual.

Amb relació a aquest tema, des de l'any 2015, amb l'impuls de la fundació de formació professional, l'Ajuntament de Barcelona facilita que l'alumnat de formació professional porti a terme pràctiques a l'Ajuntament.

Per exemple, durant el curs escolar 2021/2022 l'Ajuntament de Barcelona ha facilitat les pràctiques duals a 256 alumnes d'FP, un 6,8% dels quals tenien nacionalitat estrangera.

	Becaris/es	Dones	Homes	Estrangers
Ajuntament + IMEB + Parcs	162	118	44	9
Consorci d'Educació Bcn	84	62	22	3
Altres (Bcn Activa i Fundació)	10	4	6	5
	256	184	72	17
		72%		6,6%

S'està treballant per poder incrementar el nombre de pràctiques en el conjunt de l'Ajuntament i en una estratègia de visibilitat de la importància de les pràctiques que es duen a terme.



» Facilitar la contractació de personal d'origen divers en la licitació de serveis municipals.

L'Ajuntament ha aprovat, en la comissió de govern del 22 de maig de 2022, la instrucció per al foment de la contractació laboral diversa per raons de representativitat i d'eficàcia dels contractes de serveis d'atenció a les persones, a través de la definició i aplicació de clàusules socials als plecs o documents que regeixen els procediments d'adjudicació de l'Ajuntament de Barcelona.

La instrucció incorpora **una clàusula tipus** de condició d'execució especial per a la gestió de serveis i una millora de criteris automàtics per als procediments oberts, en cas que es vulgui introduir com a criteri de valoració addicional.

L'objectiu és fomentar, per a l'execució dels contractes públics municipals, la contractació de persones professionals coneixedores de contextos culturals diversos i de llengües diferents al català i castellà en els contractes d'atenció a les persones i contractes de serveis adreçats a la ciutadania per raons d'eficàcia i d'eficiència del servei i per assolir una representació adequada en el servei públic respecte a la ciutadania i les persones usuàries a les quals van adreçats.

L'instrument que es proposa per assolir aquest objectiu és la introducció, especialment als plecs que regeixin les licitacions de les tipologies de contractes abans esmentades, d'una condició especial d'execució d'acord amb l'establert a la Llei de contractes del sector públic 9/2017, on es preveu, a l'article 202, la possibilitat d'establir condicions especials d'execució del contracte que tinguin un caràcter social, ètic, mediambiental o d'un altre ordre, sempre que estiguin vinculades a l'objecte del contracte.

1. *Justificació*

Les raons responen a la constatació de les necessitats següents:

1. La necessitat d'eficiència als serveis d'atenció a les persones i la millora de la comunicació i l'atenció a les persones potencialment usuàries dins els diversos col·lectius.
2. La necessitat de fer més accessibles els serveis municipals per a totes les persones, independentment del seu origen. Hi ha ciutadans i ciutadanes que no arriben als serveis per manca de referents i si hi arriben, cal activar serveis de traducció i mediació que facilitin la comprensió lingüística cultural. La incorporació de personal amb coneixements específics també pot estalviar recursos de traducció.
3. La necessitat d'equitat i representativitat, que el conjunt de treballadores i treballadors que executen els contractes públics municipals reflecteixi la gran diversitat que hi ha actualment a la ciutat de Barcelona.

» Transversalitzar i concretar el marc d'una narrativa intercultural al conjunt d'àrees.

Arran de l'aprovació del pla Barcelona Interculturalitat 2021-2030 s'han dut a terme sessions informatives a departaments i consells municipals: IMEB, ICUB, Àrea CECC, tècnics i tècniques de Comunicació. Drets de Ciutadania, tècnics de les direccions de Serveis a Persones i Territori dels deu districtes, Consorci de Biblioteques.

Aquestes presentacions anaven acompanyades d'una sessió formativa pensada específicament per a les àrees. Per exemple, en el cas de l'ICUB, es van explicar exemples de programacions interculturals fetes a l'Espai Avinyó. Va generar molt d'interès i ha comportat que des de centres cívics —dependent de l'ICUB— s'estigui duent a terme una col·laboració per incorporar la perspectiva intercultural en la programació. Una altra presentació que va generar molt d'interès i implicació va ser la que es va fer als tècnics i a les tècniques del pla de barris.

També s'han donat altres espais d'assessorament i treball col·laboratiu amb el Departament de Serveis Socials d'Intervenció Social a l'Espai Públic, i amb la Direcció de Serveis d'Infància, Joventut i Persones Grans i Bombers. També continuem donant acompanyament des de la interculturalitat amb el cicle "Museus impossibles" (als museus municipals dependents de l'ICUB).

D'altra banda, s'ha iniciat el procés per elaborar una **guia de comunicació intercultural**, que s'adreçarà al conjunt d'àrees de l'Ajuntament i que també ha de ser una eina de difusió i sensibilització per a tota la ciutadania. Aquesta guia abordarà temes com el llenguatge escrit, les imatges, els continguts, etcètera, i seguirà la línia editorial de les anteriors guies publicades per l'Ajuntament: *Guia d'ús no sexista del llenguatge* i *Guia de comunicació inclusiva*. S'espera poder disposar de la guia el darrer trimestre del 2022.

Amb relació al **poble gitano**, s'estan duent a terme accions transversals de divulgació de la cultura gitana a la **Xarxa de Biblioteques**. S'ha organitzat el Cicle **Cultura i Arts Gitanes**.

<https://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/es/canal/cultura-i-arts-gitanes-de-l%E2%80%99C3%ADndia-la-mediterr%C3%A0nia>

Finalment, també cal destacar l'aprovació de la **mesura de govern de cultures populars**, que té per missió enfortir i consolidar el dret a les pràctiques culturals populars i tradicionals incorporant nous vectors que fomentin la diversitat, la interculturalitat, la participació ciutadana i la innovació. Aquesta mesura de govern obre i amplia el concepte de cultura popular incloent, també, manifestacions de cultura popular, per exemple "la incorporació de nous cicles i calendaris festius, que deriven en celebracions com la de l'Any Nou Xinès o els iftars populars".

» **Destacar la diversitat i difondre la mirada intercultural que promou la ciutat en el marc de les campanyes de comunicació municipals.**

L'Ajuntament treballa amb la voluntat que tota la comunicació municipal sigui intercultural.

S'ha treballat des del departament IPR amb diferents equips de comunicació de les àrees, en concret s'han treballat tres campanyes:

- S'ha col·laborat, per exemple, en la **campanya d'estiu amb relació a les activitats adreçades a infants i joves, revisant els webs i els elements comunicatius,**
- i en la de difusió de les oposicions de la Guàrdia Urbana cercant d'arribar a nous candidats i candidates potencials.
- Amb el departament de **Bombers – àmbit de seguretat i prevenció – i arran de l'interès per poder comunicar-se millor amb la ciutadania,** s'ha treballat un canvi en les campanyes informatives sobre prevenció d'incendis domèstics adaptant els materials a la realitat diversa de la ciutat per tal d'assegurar que els missatges arriben correctament i, a més, que aquests estan lliures d'estereotipis.

Per exemple, campanya informativa xinès/català

预防胜于灭火
防火建议并了解如何应对家庭火灾

预防家庭火灾
人人有责。
消防从我做起！

联系详情：
barcelona@bombers

家庭防火

- 不要让接线板过载。
- 我们建议安装烟雾报警器，它价格低廉而有效。
- 不可改造电气设施，请合理运用这些设施。
- 请让家具或衣物与加热设备保持1米距离。
- 请时刻注意明火（炉火、蜡烛和熏香等）并在出门或睡觉时熄灭。
- 请勿在睡觉时使用洗衣机、烘干机或洗碗机。
- 请把火源和打火机放在儿童接触不到的地方。
- 在睡觉时，请勿给带电池的充电设备（自行车、手机和电动滑板车等）。
- 如果闻到燃气的味道，请勿操作任何电器，并关闭阀门，给室内通风，并拨打112。
- 请勿大量堆放设备或可燃物质（油漆、燃料和气球等）。

遇到家庭火灾时的自我保护 消防员将在10分钟内抵达现场。

如果起火点不在我们家里：
 1. 关上家里的门扉，待在家里，保证安全。
 2. 拨打112。
 3. 在门缝里塞入湿毛巾。

如果起火点在我们家里：
 如果无法透过烟雾看到出口：
 1. 拿上钥匙出门，关上房门，向街道的方向疏散，绝对不能去屋顶。
 2. 请勿使用电梯。
 3. 拨打112。

如果无法透过烟雾看到出口：
 1. 去另一个房间，关上房门。
 2. 拨打112。
 3. 请让街上的人看到你。

MILLOR PREVENIR QUE APAGAR

CONSELLS PER PREVENIR I PER SABER COM RESPONDRE DAVANT D'INCENDIS DOMÈSTICS

La prevenció dels incendis a casa comença en cadascú de nosaltres. El cos de bombers comença amb tu!

Informació més: barcelona@bombers

PREVENCIÓ D'INCENDIS DOMÈSTICS

- No sobrecarreguem els endolls múltiples.
- Instal·lem, si és possible, detectors de fum: són econòmics i efectius.
- No es poden manipular les instal·lacions elèctriques: fem-ne un ús adequat.
- Allunyem els aparells de calefacció a 1 metre de mobles i roba.
- Vigilem sempre qualsevol foc encès (foc de cuina, espelmes, encens...) i l'apaguem-ho tot abans de sortir o de dormir.
- Evitem l'ús de rentadores, assecadores i rentavaixelles mentre dormim.
- Deixem fora de l'abast dels infants llumins, encenedors...
- Mentre dormim, no carreguem aparells elèctrics amb bateria (bicicletes, mòbil, patins...).
- Davant l'olor de gas, no manipulem res elèctric: tanquem la clau de gas i ventilim, i truquem al 112.
- No acumulem aparells i substàncies combustibles (pintura, carburants, bombones de gas...).

AUTOPROTECCIÓ EN INCENDIS DOMÈSTICS ELS BOMBERS ARRIBEN EN MENYS DE 10 MINUTS.

SI L'INCENDI ÉS FORA DE CASA NOSTRA:

- 1. Truquem la porta i les finestres de casa: quedem-nos confinats i segurs.
- 2. Truquem al 112.
- 3. Posem draps humits a les ranures de la porta.

SI L'INCENDI ÉS A CASA:

Si el fum ens deixa veure la sortida:
 1. Maxxem agafant les claus, tancant les portes i en direcció al carrer. No pugem mai al terrat.
 2. No agafem l'ascensor.
 3. Truquem al 112.

Si el fum no ens deixa veure la sortida:
 1. Ens dirigim a un altre espai i tanquem les portes.
 2. Truquem al 112.
 3. Ens fem visibles de casa al carrer.

Des del **Departament de Drets de Ciutadania i Diversitat** s'ha dut a terme una campanya **informativa sobre la discriminació i les desigualtats en l'accés a un dret fonamental com és el dret de l'habitatge**, en concret s'ha dut a terme un estudi sobre els agents immobiliaris, on es demostra que el 62% dels agents immobiliaris duen a terme pràctiques de discriminació per origen ètnic en el lloguer d'habitatges.

L'estudi porta per nom "La clau pot ser un nom.

Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge a Barcelona".

https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf

» **Ampliar el reconeixement simbòlic de la diversitat sociocultural de la ciutat mitjançant el nomenclàtor i altres elements que donen visibilitat a l'espai públic.**

Paulatinament, la **Ponència del Nomenclàtor** ha introduït alguns canvis amb què s'estan introduint noms relacionats amb persones i col·lectius d'origen cultural diversos propis de Barcelona. En l'anterior mandat, per exemple, ja es van començar a introduir canvis per reconèixer la diversitat cultural i religiosa de Barcelona, com el canvi de carrer de l'antic Sant Domènec del Call (que recordava el *pogrom* antisemita que va acabar el dia de Sant Domènec, l'any 1391, que va suposar l'assassinat de 300 veïnes i veïns jueus de Barcelona) pel de Salomó ben Adret, que va ser rabí de la sinagoga de Barcelona durant més de 40 anys, al segle XIV.

Seguint aquesta estratègia, és el cas del canvi recent en el districte de **Ciutat Vella, on el 25 de març de 2022 es van col·locar les plaques de la plaça d'Idrissa Diallo i la plaça de Correus en substitució de la plaça d'Antonio López, que desapareix del nomenclàtor de la ciutat.**

La ponència del nomenclàtor del juny del 2021 ja va donar llum verda al canvi de nom de la plaça d'Antonio López, (Comillas, 1817 - Barcelona, 1883), que va bastir la seva fortuna sobre el comerç de persones esclaves. **Idrissa Diallo** (Guinea, 1991 - Barcelona, 2012) va arribar a Espanya saltant la tanca de Melilla el 2012, on va ser detingut i traslladat al Centre d'Internament d'Estrangers (CIE) de Barcelona.

D'altra banda, coincidint amb el 8 d'abril de 2022, la plaça del Poble Romaní va estrenar oficialment nova denominació i va passar a dir-se **plaça del Poble Gitano**.

Aquesta proposta de canvi de nom, impulsada per l'Associació de Joves Gitanos de Gràcia i consensuada amb altres entitats de la ciutat, es va proposar a la Comissió de Nomenclàtor de Gràcia, que va acceptar iniciar la tramitació de la proposta de canvi de nom, que enguany s'ha fet realitat.

També amb relació a la Memòria històrica del poble gitano, el 30 de juliol de 2021, Dia de la Lluita contra l'Antigitanisme, es va inaugurar, al Convent de Sant Agustí, un faristol en memòria dels gitanos i gitanes empresonats durant la Gran Batuda Antigítana del 30 de juliol de 1749 a Barcelona.



Pel que fa a altres elements, s'està treballant en altres direccions com els Premis Ciutat de Barcelona o els noms d'equipaments municipals.

Cal treballar més en el reconeixement simbòlic; com a fites inicials, l'ICUB ha fet un canvi en els **Premis Ciutat de Barcelona**, en l'apartat de cultura popular i comunitària, en què s'ha pogut ampliar la mirada de la cultura tradicional augmentant-la i actualitzant-la en concepte; actualment hi ha diferents candidatures amb perfil de diversitat.

La nova **biblioteca central del districte de Sant Martí** porta el nom de **Gabriel García Márquez**, premi Nobel de Literatura colombià, molt lligat a la ciutat de Barcelona. A banda, aquesta nova biblioteca estarà especialitzada en **literatura llatinoamericana**. Però no només serà la biblioteca referent amb relació a la literatura llatinoamericana, sinó que també es vol que sigui un centre irradiador de la cultura llatinoamericana en el seu conjunt, a través del programa d'activitats i de la relació estreta amb la Casa Amèrica Catalunya.



» **Dissenyar un programa integral de formació i competències interculturals.**

Amb la **Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** s'ofereixen, de manera periòdica, formacions per a tècnics i tècniques municipals.

S'ha inclòs dins l'oferta ordinària als treballadors i treballadores municipals un curs de 20 hores en formació en perspectiva intercultural. A aquest curs s'hi han inscrit 60 persones.

Es tracta d'una formació que s'ofereix per a tots els i les professionals municipals de manera regular en l'oferta ordinària de formació municipal.

També es disposa d'una formació en línia: "**Canviem la mirada: eines basades en drets humans i interculturalitat**". Aquest curs en línia s'ha pogut oferir en obert a tots els treballadors i treballadores municipals.

<https://entornvirtualaprenentatge.bcn.cat/enroll/index.php?id=1447>

A aquest curs ja s'han inscrit, en data maig del 2021, **225 persones**.

D'altra banda, des del programa Barcelona Interculturalitat (Progbi) es destaca la realització de formacions específiques durant el 2021 a col·lectius i entitats de la ciutat:

Al llarg del 2021 s'han dut a terme **26 accions formatives**, **8** de les quals han estat formacions periòdiques impulsades pel programa Barcelona Interculturalitat, i **18** formacions a demanda.

En total han participat en les diverses formacions ofertes **454 persones**, i s'han impartit un total de **173,5 hores** de formació intercultural.

Algunes d'aquestes formacions s'han dut a terme al districte de Ciutat Vella, al pla de barris, Direcció de Drets de Ciutadania (OND), Foment de Ciutat, CSS Zona Nord.

Des de l'Oficina d'Afers Religiosos, al llarg de l'any 2021 s'han fet 10 formacions destinades a entitats, altres administracions i ciutadania, que corresponen a 14 hores de formació impartides i un total de 220 persones assistents. Es destaca les dirigides a les entitats juvenils del CRAJ (Centre de Recursos d'Associacions Juvenils), entitats del districte de Sant Andreu, alumnat del Màster universitari de política social, treball i benestar (UAB) i alumnat del grau d'Antropologia de la UAB.



» **Dur a terme accions formatives ad hoc per a determinats col·lectius professionals de l'Ajuntament.**

S'han dut a terme diferents formacions específiques amb la col·laboració de l'equip del programa Barcelona Intercultural (Progbi) i de l'Oficina d'Afers Religiosos (OAR):

- Formació intercultural per a directors i **directores d'escoles bressol**. En aquesta formació s'han establert dues modalitats, la formació ordinària i la realització de càpsules formatives temàtiques.
- Formació intercultural per a **professionals de l'IMSS**: càpsula formativa "**Canviem la mirada: eines basades en drets humans i interculturalitat**".
- Formació sobre diversitat religiosa per a Guàrdia Urbana. S'ha coordinat un **pla de formació**, tant en l'àmbit de districte (sessions més específiques i on es tracta la pluralitat religiosa amb relació a la realitat del districte, on s'inclouen visites a centres religiosos del barri), com en l'àmbit de ciutat (sessions informatives-formatives més genèriques).
- Formació a personal de **biblioteques**. S'ha dut a terme inicialment una formació per al personal de les biblioteques de Ciutat Vella.



» Definir nous indicadors en col·laboració amb l'OMD.

Els 33 indicadors que mesuren la interculturalitat a Barcelona

S'ha elaborat internament una bateria de 33 indicadors de la ciutat i de l'Ajuntament, en què es valoren diferents aspectes d'igualtat, diversitat i interacció que podrien donar una idea sobre l'evolució de la ciutat amb relació a la diversitat i si aquesta diversitat s'incorpora sense segregació i discriminació, etcètera.

Es tracta de poder establir uns indicadors per poder mesurar l'evolució de la diversitat de la ciutat en diferents aspectes com ara evolució demogràfica, renda i treball, educació, accés als serveis municipals, percepció, participació, accés al treball municipal i discriminació.

Els indicadors estan limitats per les fonts estadístiques existents en l'actualitat, que molt sovint no preveuen registrar aspectes relacionats amb la diversitat.

Tanmateix, un concepte important que s'introdueix en aquests indicadors és el de bretxa d'origen, que es defineix com el diferencial en l'accés del grup d'origen cultural divers respecte a la mitjana d'accés. La identificació de bretxes d'accés ens permet conèixer millor els aspectes que cal millorar i on posar èmfasi en les polítiques d'igualtat. En un futur s'haurà d'abordar, conjuntament amb l'OMD, la recollida d'informació sobre la diversitat cultural, que vagi més enllà dels aspectes relacionats amb el lloc de naixement o la nacionalitat.



» Actualitzar el baròmetre de percepció.

Elaboració de la primera enquesta d'interculturalitat de Barcelona, 2021.

Conjuntament amb l'**Oficina Municipal de Dades**, s'ha dissenyat una enquesta per mesurar la percepció de la interculturalitat i la diversitat a la ciutat de Barcelona.

En el passat s'havien fet algunes preguntes puntuals dins el marc de l'Enquesta de serveis municipals (2010, 2011 i 2014) sobre percepció dels veïns i veïnes sobre la diversitat, però no s'havia fet mai una enquesta tan exhaustiva i en profunditat.

El propòsit és fer l'enquesta cada dos anys per anar elaborant una sèrie temporal sobre la percepció de la diversitat a la ciutat de Barcelona.

A l'enquesta s'han tingut en compte diferents enquestes en l'àmbit nacional i internacional (CEO, CIS, Eurostat, Ikuspegi, PEW Research Institut) sobre la percepció de la diversitat amb un focus específic intercultural.

Finalment, s'ha dissenyat una bateria de preguntes que se centren específicament en aspectes interculturals i de diversitat, i no només en els aspectes negatius relacionats amb la immigració i la diversitat, com es fa sovint en altres enquestes. En aquest sentit, **es tracta d'una enquesta de percepció pionera i innovadora.**



» Elaborar l'índex del programa "Intercultural cities".

L'Ajuntament ha tornat a emplenar, per tercer cop, el qüestionari d'avaluació per a la classificació de l'índex de ciutats interculturals, que promou el Consell d'Europa. Es tracta d'un qüestionari en què s'han de respondre 86 preguntes.

L'índex de ciutats interculturals original contenia 69 preguntes. L'índex de ciutats interculturals es va actualitzar l'any 2019, en què es van afegir preguntes addicionals, es van eliminar algunes preguntes i es van afegir indicadors completament nous (antidiscriminació, interacció i participació), que van donar lloc a l'índex de ciutats interculturals, ampliat amb 86 preguntes.

Els àmbits temàtics que cobreix l'ICC són els següents:

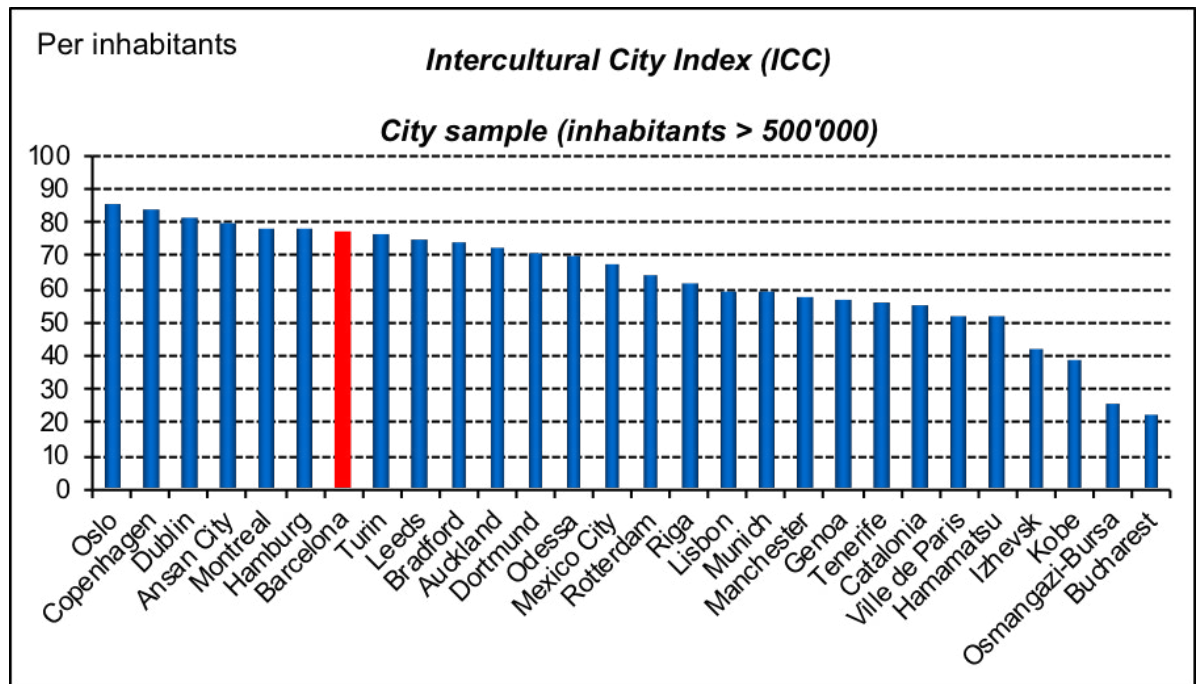
- Llengües
- Mitjans de comunicació i comunicació
- Perspectiva internacional
- Intel·ligència i competència intercultural
- Acollida
- Lideratge i ciutadania
- Antidiscriminació
- Participació
- Interacció

La valoració rebuda el 2022 ha estat de **77 punts sobre 100**, que ha millorat sobre l'anterior valoració de 71 punts de 100 l'any 2017.

"According to the overall Intercultural Cities Index results, Barcelona has an aggregate Intercultural Cities Index result of 77 (out of 100 possible points). The details of this result will be explained bellow."

A continuació, es detalla la comparativa amb altres grans ciutats del món.

Font: ICC Índex.
Council of Europe.



2 Com a regla principal, l'informe de l'índex de ciutats interculturals aplica la puntuació de l'índex de ciutats interculturals original, per garantir el grup de comparació més ampli possible a la puntuació global.

Conclusions: nivell de compliment del primer any de PBI

Un cop fet el repàs de totes les accions que s'havien prioritzat durant el primer any, podem establir una classificació de les mesures que estan executades, les que estan en procés, és a dir, que s'acabaran executant els propers mesos, i les mesures pendents, les quals encara no s'ha pogut treballar.

També hi ha una mesura que no s'avalua, atès que el seu compliment està previst per a d'aquí a 2 anys.

Fent aquest exercici d'avaluació podem concloure que la mesura de govern està actualment en un 65% executada i en un 22% en procés d'execució, i només un 9,1% està encara pendent d'iniciar els treballs.

Progrés	Accions	%
Executades	14	63,6%
En curs	5	22,7%
Pendents	2	9,1%
No avaluada	1	4,5%
Total	22	100%

Més enllà de la valoració quantitativa, cal destacar que algunes de les accions fetes tenen més impacte que d'altres, atès que posen les bases per assegurar la realització de la integritat del PBI els propers anys. Aquest és el cas, per exemple, de la constitució de la Comissió Transversal d'Interculturalitat, amb una àmplia representació de totes les àrees municipals.

També és important destacar l'establiment d'un conjunt d'indicadors bàsics, en especial els que assenyalen les grans desigualtats existents —les bretxes— que permetran fer un seguiment temporal de l'evolució de la interculturalitat a la ciutat.

Primer Informe de seguiment de la
mesura de govern "Avançar cap a
la interculturalitat. Instruments
i mecanismes de governança".

Informe
Maig 2022