

## INFORME DE TROBADA PRESENCIAL

### 1. NOM DE LA TROBADA:

---

SESSIÓ DE DEBAT AMB TÈCNICS I TÈCNIQUES D'ÀREES MUNICIPALS

### 2. DATA I LLOC DE LA TROBADA:

---

Dimarts, 3 de novembre de 2020, de 10:00 a 12:00h online via Zoom

### 3. NOMBRE DE PERSONES PARTICIPANTS:

---

El total de persones participants al taller ha estat de: 26

### 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 debat dirigida a personal tècnic d'àrees municipals

### Estructura de la sessió

- 10:00: Validació inscripcions
- 10:05: Presentació institucional i contextualització. *Ajuntament de Barcelona.*

- 10:10 Presentació dels resultats provisionals de la diagnosi del nou Pla Intercultural de Barcelona. *EDAS\_ppt*
- 10:20 Distribució de les persones participants en 2 grups (*EDAS*)
- 10:25 Treball grupal per debatre els continguts de la diagnosi i de propostes de línies d'actuació:
  - 10:25 Roda de presentacions i aportacions a la diagnosi presentada
  - 10:45 Identificació i valoració de línies d'actuació per incorporar al nou Pla Intercultural de Barcelona
- 11:45 Plenari. Presentació de les propostes aportades per cada un dels grups (*EDAS*)
- 12:00 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 i el diàleg intercultural
  - La igualtat de drets i oportunitats
- Quines actuacions caldria impulsar per avançar cap a la **igualtat de drets i oportunitats, equitat i la No discriminació?**
- Quines actuacions serien necessàries per reforçar el reconeixement i **posar en valor la diversitat?**
- Quines actuacions facilitarien **la interacció 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:**

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 manifesta la importància d'incorporar la visió de gènere en la diagnosi.

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

- Es posa en relleu que, és des dels mateixos barris i serveis que s'està sectorialitzant en excés. Es fan serveis orientats a col·lectius i comunitats específics però, sense visió de cohesió i de conjunt de tota la població. Sovint es va de la mà de grans experts o referents de les diferents comunitats sense tenir en compte la diversitat inherent en elles. Responent a aquesta visió però, algunes de les persones participants matisen com en alguns casos cal disposar de projectes concrets que abordin situacions socials específiques, com és el cas del projecte: "Bon Pastor Transforma't" el qual ha aconseguit que les mateixes comunitats s'hagin convertit en protagonistes de les actuacions, apoderant laboralment a grups de joves i dones de la comunitat gitana.
- Els conflictes socials derivats de l'enfrontament entre grups de veïns i veïnes que tenen postures i visions diferents amb relació a qüestions que afecten a aspectes, com la seguretat als barris, posa en evidència la necessitat de treballar la interculturalitat des de models comunitaris. La percepció de seguretat associada a la difusió de rumors generen discursos dels "nosaltres vs els altres" el desconegut amb qui no es poden teixir espais de cordialitat, empatia, i que passa en barris on hi ha identitats molt fortes, on senten que la seva identitat perilla. Per tant, cal construir alguna cosa més amb aquest veïnat perquè s'estableixin ponts amb entre col·lectius i comunitats.
- Es planteja que la prioritat de l'administració ha de ser tenir una ciutadania el màxim d'organitzada i mobilitzada i interessada en els afers públics. Hauria de ser indiferent si es fa en grups informals o organitzada formalment. Un exemple de l'apoderament de les comunitats és com, derivat de la crisi provocada per la pandèmia, s'han posat en crisi les formes tradicionals de treball, sobretot entre la comunitat gitana, amb els mercats ambulants. Això està fent que una part de la comunitat s'hagi replantejat la possibilitat de tornar a estudiar i tornar al circuit educatiu després d'haver tingut un abandonament prematur. Les sessions formatives d'accés a la universitat per a majors



de 25 anys de l'associació gitana, estan plenes. Entre les dones els resultats són més positius.

- Tant la participació en els Consells sectorials i de barri com en el teixit associatiu, és escassa per part de persones d'origen divers. En els grups impulsors del Pla de Barris no està representada tota la diversitat i des del Pla de Desenvolupament Comunitari (PDC) es treballa perquè la presència social de les persones d'origen divers es reforci. En el cas dels consells, el personal tècnic municipal ha d'insistir molt perquè hi participin. Per explicar aquesta absència es plantegen qüestions com:
  - És prou visible la participació dels col·lectius i les comunitats d'origen divers?
  - Institucionalment es demana i es fomenta la creació d'entitats que disposin de l'organització per rebre a les persones d'origen diversos. Per tant, des de les administracions s'està contínuament reproduint una forma d'organització social. En canvi, no es va allà on està la població jove, d'origen divers, etc., socialitzada en estructures informals. Es considera participació els propis espais quotidians de participació informal de les persones d'origen diversos?
  - En quina mesura se senten del barri i fins quan aquestes persones i comunitats són considerades nouvingudes?
  - Com s'estableixen els vincles des d'una legitimitat i un reconeixement de l'altre? És una participació real amb espai per a cadascú?
  - Se senten interpel·lades a participar?, es parla de qüestions que els interessa?
  - Per participar també es necessita temps, i tenir la situació econòmica solucionada i aquests col·lectius són els que es troben en pitjor situació.
  - La qüestió de gènere és molt important per la conciliació i la participació.
- D'altra banda, es planteja si ha de ser l'administració que esperi l'apropament de les persones d'origen diversos o en canvi, ha d'apropar-se ella a buscar-los per ampliar els i les referents tradicionals. En qualsevol cas, també cal considerar que per dialogar, les parts han d'estar en un plànol d'igualtat. Tant de les comunitats entre si, com de les comunitats amb l'Ajuntament de Barcelona. D'altra banda, cal considerar que la manca de participació també té a veure amb la manca d'interessos comuns, amb les diferents opcions personals i amb que no tothom té perquè "voler participar".
- Falta representació entre el personal que treballa per l'administració municipal de persones d'origen diversos.
- En alguns barris, com Trinitat Vella, hi ha entitats professionalitzades que funcionen amb subvencions, amb un important volum de projectes orientats a dones immigrades. Aquestes dones acaben anant a fer formacions allà on les paguen per fer-les. Les administracions haurien de fer una revisió per conèixer quins tipus d'accions s'estan duent a terme, si són apoderadores o no i quin impacte estan tenint aquests projectes en les comunitats. En canvi, hi ha altres projectes que sí són creats amb visió d'apoderar i transformar, com per exemple, el projecte Prometeus.
- Es demana responsabilitat per part de la Generalitat de Catalunya, a través del departament d'educació que millori en equitat i equilibri els i les alumnes



nouvinguts per tal que la segregació escolar es redueixi a tota la ciutat. L'única via per la qual les persones d'origens diversos poden incorporar-se a la plena ciutadania és a través de l'educació.

- Les dones d'origens diversos sovint no poden accedir a recursos com els que s'ofereixen al PIAD. No arriba a la gent que més ho necessita. La pregunta seria: què necessiteu per poder utilitzar el servei o el recurs? En el seu moment es va considerar que calia posar servei de cangur, però no va acabar de funcionar.
- Cal parlar d'inclusió social, especialment en el context de la pandèmia, que està afectant especialment a les persones d'origens diversos.
- Es planteja quin impacte està tenint la situació de pandèmia pel Covid 19 en la reducció de la presencialitat en els serveis, i la dependència en els dispositius tecnològics per la socialització i l'articulació de les comunitats:
  - Es manifesta que en alguns casos, la virtualitat és una oportunitat per a dones que tenien més dificultats per accedir al servei quan era presencial. Tanmateix, hi ha veus discrepants que posen en relleu com la virtualitat suposa haver de tenir unes competències tècniques i també dispositius adequats per connectar-se. Tampoc afavoreixen que les dones facin xarxa, que és un dels objectius de la presencialitat.
  - Des de Pla de Barris es desenvolupen alguns projectes per generar xarxa a través dels dispositius mòbils, sobretot. El telèfon mòbil i internet cal considerar-los una necessitat bàsica perquè permeten accedir a recursos i serveis.
  - La bretxa existeix també en els equipaments públics, actualment hi ha un projecte per dotar als equipaments municipals de wi-fi d'alta velocitat.
  - La pèrdua de presencialitat ha generat que famílies hagin desaparegut.
- S'apunta el paper que té el llenguatge per generar una realitat. En la forma de parlar estem enfrontant grups de persones segons el seu grau de precarietat social, per exemple, joves que no tenen res, ni xarxa, ni habitatge, etc. i persones d'origens diversos que està menys precaritzada. Canviar la manera de parlar perquè sigui un llenguatge inclusiu i treballar des del reconeixement de la diversitat.

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
Rescatar l'estudi que es va fer al 2015-16, amb participació diversa i de base.	Rescatar l'estudi que es va fer al 2015-16, amb participació diversa i de base.
Canvi de paradigma de què és participació	Canvi de paradigma per considerar els espais informals dels col·lectius i les persones d'orígens diversos espais de participació i deixar de reproduir les estructures socials de participació tradicionals.
Cerca, per part de l'Ajuntament de nous contactes i interlocutors, no explorats, en els espais comunitaris	La cerca per part de l'Ajuntament de nous contactes i interlocutors en els espais comunitaris ha de ser a través dels equipaments. Així mateix, cal vincular a grups de persones d'orígens diversos per liderar projectes segons grups d'interès. Aquesta és una manera de tenir accés a altres interlocutors als que tradicionalment té l'administració.
Treballar des de la interseccionalitat en totes les àrees municipals	La interseccionalitat és el punt de partida per treballar a totes les àrees i serveis municipals.
Flexibilitat dels projectes	Que els projectes que s'implementen en l'àmbit comunitari siguin flexibles i es puguin adaptar, a mesura que es van desenvolupant, a la realitat i necessitats de les persones.
Potenciar el servei virtual des del PIAD	Potenciar el servei virtual des del PIAD perquè dones que no accedien presencialment, ho facin a nivell virtual, d'acord amb les seves necessitats.
Trencar la bretxa digital	Trencar la bretxa digital per mantenir la xarxa familiar, de suport i l'accés als serveis i recursos. Aquesta actuació requereix les següents accions: <ul style="list-style-type: none"> <li>- facilitar tabletas i dispositius a les persones d'orígens diversos que ho necessitin;</li> <li>- formació i capacitació per utilitzar els dispositius digitals;</li> <li>- suport a les famílies perquè puguin donar recolzament als infants.</li> </ul>
Glossari	Fer un glossari que abordi la interculturalitat des de les diferents formes de viure, d'orígens diversos, vulnerabilitats, etc. i esdevingui una eina per millorar el diàleg en termes d'igualtat.

**Total de propostes realitzades**
**8**

## 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:**

- El nou Pla ha d'incorporar la mirada intercultural i de manera transversal en les polítiques municipals com per exemple en les polítiques d'ocupació, les polítiques socials i les d'atenció a la ciutadania.
- El Pla d'Interculturalitat ha d'abordar d'una manera integral les desigualtats estructurals que genera el sistema sobre les persones d'orígens i contextos socioculturals diversos.
- El nou Pla d'Interculturalitat ha d'aconseguir que l'Ajuntament tingui una plantilla municipal que representi la diversitat sociocultural de la ciutat.

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

- Es parteix d'unes desigualtats estructurals que discriminen a les persones segons el seu origen o el seu context sociocultural. Aquest fet provoca que una part de la ciutadania de Barcelona no tingui les mateixes oportunitats que la resta.
- La diversitat de la ciutadania amb orígens i contextos culturals diversos que hi ha a la ciutat té poca representativitat en la plantilla de l'Ajuntament i ni en els equips de treball al territori.
- Des del Consell de la Immigració es treballa per una Barcelona antiracista.
- Des de l'Oficina de per a la No Discriminació de l'Ajuntament es treballa des d'un doble vessant: l'acompanyament de les situacions de discriminació i la prevenció a través de la formació.
- Des del projecte del Pla de Barris es promouen els projectes des d'una perspectiva intercultural i de manera transversal. Es posa l'exemple el Pla de Barris de la Verneda i la Pau amb les xarxes de proximitat, de suport mutu i de conciliació i el projecte de cultura popular amb famílies de l'àmbit educatiu "Popularri". També es destaca per incorporar la mirada intercultural en els projectes del Pla de barris del Gòtic i el Raval com per exemple els projectes "Prometeus" i "Baobab".
- La gent jove del barris amb molta diversitat sociocultural reclama conèixer referents positius i amb vivències pròpies d'orígens o contextos diversos en els quals poder-se emmirallar i tenir una perspectiva esperançadora del futur.
- Els centres cívics com a equipaments de proximitat i de promoció cultural incorporen la mirada intercultural en la seva programació. També són equipaments on es





promouen cursos de català i es reconeix la diversitat sociocultural i religiosa de les comunitats del seu entorn. Se cedeixen espais a entitats religioses en moments puntuals perquè les diferents comunitats religioses puguin celebrar els seus actes i cultes assenyalats com per exemple durant el Ramadà. Hi ha una mesura del Govern Municipal per facilitar espais a les comunitats religioses.

- Hi ha una taula de treball i de coordinació entre diferents serveis jurídics de l'Ajuntament per poder tractar la sessió d'espais a les comunitats religioses i des de la no discriminació.
- Manquen espais perquè les diferents comunitats religioses puguin celebrar el seu culte de manera ordinària i amb condicions. Els centres cívics no són espais adients per aquest ús i només poden suplir aquesta mancança en moments puntuals vinculats a les dates assenyalades.
- Manca una postura clara municipal respecte a situacions discriminatòries que pateixen persones d'origens i contextos socioculturals diversos a l'hora de fer un ús o accedir a equipaments públics i serveis municipals. S'han detectat situacions de discriminació per denegar el bany en piscines de clubs esportius a persones que pel seu context cultural porten certa vestimenta. També es posa l'exemple dels dubtes que van generar en un servei municipal a l'hora d'assessorar una dona musulmana que preguntava si podia ser membre de la Guàrdia Urbana i portar el nicab.

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
El Català com a llengua de cohesió	S'ha de reconèixer el multilingüisme que hi ha a la ciutat i es proposa que el català faci de llengua vehicular del Pla d'Interculturalitat i de cohesió entre la pluralitat lingüística.
Diversitat sociocultural a les OAC's	El personal municipal d'atenció directa a les Oficines d'Atenció a la Ciutadania han d'estar formada en perspectiva intercultural i alhora s'ha de reflectir la diversitat sociocultural de la ciutat entre les treballadores i treballadors que fan l'atenció ciutadana a primera línia.
Espai de coordinació interdepartamental per abordar la interculturalitat en les polítiques, serveis i equipaments municipals.	Per valorar quines pràctiques religioses es poden desenvolupar als centres cívics i per evitar la celebració d'actes de plataformes o partits polítics que promoguin el racisme i la xenofòbia.  Per valorar casos concrets en els quals s'ha d'abordar una resposta municipal amb perspectiva intercultural: cessió d'espais a entitats religioses, cessió d'espais a col·lectius o partits polítics amb discurs xenòfob, accés als serveis i equipaments municipals de persones de contextos diversos, etc.
Referents positius i lideratge social	Projecte per aflorar i fer visibles referents positius de les diferents comunitats i donar veu i potenciar el lideratge social entre la gent jove de contextos socioculturals diversos.

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
Mirada intercultural i representativitat de la diversitat sociocultural en els espais de participació municipals	S'ha de potenciar que els espais formals i informals de participació municipal incorporin la mirada intercultural i que quedi reflectida la diversitat d'origens i de contextos socioculturals entre les persones que hi participin. S'han d'aprofitar els òrgans de participació ja creats per generar la interacció i el diàleg entre entitats i persones d'origens i contextos culturals diversos.

Total de propostes realitzades	5
--------------------------------	---

### GRUP 3:

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:**

- Sobre l'accés a l'habitatge, caldria actualitzar algunes dades. Es proposa d'incloure l'estudi realitzat per Broll amb col·laboració de l'Ajuntament de BCN sobre accés a l'habitatge per persones migrants, ja que en aquest s'inclouen dades del 2020.
- Incloure un apartat específic sobre la situació actual amb la Covid, fent èmfasi en l'impacte d'aquesta crisi sanitària en les persones migrants i persones en situació irregular, els quals són un sector de la població que estan molt invisibilitzats (es tracta, majoritàriament, de persones amb treball precari, treball en l'economia submergida...) i, per tant, no tenen accés a tots els serveis i suport que des de l'Ajuntament de Barcelona s'ha ofert en els darrers mesos de pandèmia).
- Parlar no només igualtat d'oportunitats i drets, sinó parlar d'igualtat EFECTIVA d'oportunitats i drets. D'aquesta manera, s'emfatitza que l'objectiu no és només aconseguir una igualtat formal o teòrica (que ja existeix), sinó real. Igualtat efectiva, per tant, és un concepte més potent i que caldria incloure's en la diagnosi del nou Pla Barcelona Interculturalitat.
- Dedicar un apartat específic per contraposar la interculturalitat amb la multiculturalitat. Clarificant la diferència entre ambdós conceptes s'està potenciant i posant en relleu la importància de la interculturalitat.
- Sobre l'accés el mercat de treball. Dignificar i visibilitzar el treball de la llar i de cures, que està desenvolupat, majoritàriament, per dones d'origen divers i estranger.



- Evitar parlar d'“interculturalitat i convivència”, perquè això suposa que interculturalitat (origen divers comporta) conflicte i, per tant, s'ha de treballar, d'una banda, la interculturalitat i, per altra, la convivència.
- Incloure la perspectiva interseccional dins de la interculturalitat.

#### **Sobre la situació actual i els reptes de la interculturalitat a la ciutat:**

- Treballar l'accessibilitat de les persones d'origen divers als serveis públics de la ciutat és el primer pas per aconseguir un reconeixement i diàleg intercultural. Tenint en compte que les escoles (juntament amb els centres de salut i els centres de serveis socials) són claus pel que fa a l'accessibilitat a la igualtat d'oportunitats, doncs, l'eliminació de la segregació escolar per origen és imprescindible per aconseguir la igualtat d'oportunitats efectiva.
- Aconseguir que tothom tingui els mateixos drets passa per la desburocratització actual. La hiperburocratització de la societat suposa una barrera enorme, sobretot per a les persones migrades, a l'hora de fer qualsevol tràmit. A mode d'exemple, si les persones d'origen divers topen amb traves burocràtiques per accedir a l'empadronament, doncs, conseqüentment, tenen moltes més dificultats per accedir a l'educació, sanitat, serveis socials, habitatge, etc.
- Actualment, hi ha poca diversitat en els propis equips de tècnics i de serveis de l'Ajuntament/funcionariat. La diversitat hauria de ser quelcom present també en els referents públics/funcionaris, ja que sinó es transmet que “els diversos” sempre són “els altres”.
- Pel que fa a la participació de les persones d'origen divers en actes i tallers del barri es plantegen dos reptes. El primer és fer arribar els recursos/serveis/projectes/tallers del barri a tot el veïnat, a tots els orígens diversos i no només a un perfil determinat. En aquesta línia, es posa l'exemple d'un taller de costura proposat en el Pla de Barris de Roquetes, on una gran majoria de participants són dones magrebines. El segon, és fer que les persones d'origen divers no només tinguin un rol de participant i de consum d'aquestes activitats, sinó també de protagonistes en l'organització.
- Utilitzar un llenguatge no discriminatori. Concretament, s'identifica un conflicte lingüístic amb l'expressió “persones d'origen divers”, ja que si ens referim a totes les persones racialitzades amb el concepte d'origen divers estem:
  - i) Assumint que totes les persones tenen l'origen -en tant que són nascudes- a l'estranger. Actualment, hi ha moltes persones que ja són nascudes a l'Estat espanyol.
  - ii) Utilitzant el mot “divers” per referir-nos als “altres” i poder contraposar-los/diferenciar-los del “nosaltres”, dels “autòctons”, del que considerem “la normalitat”.



- Trencar amb els vectors de desigualtat vinculats amb la racialització, certs orígens i determinades classes socials de les persones, ja que són aquests vectors els que dificulten a les persones d'origen divers a tenir accés a drets fonamentals, tals com la cultura, l'habitatge o el treball, per exemple.
- La bretxa digital s'ha evidenciat amb la crisi de la Covid, ja que durant la pandèmia per seguir l'escolaritat en bones condicions, per demanar cita prèvia per tenir accés a qualsevol servei o tràmit es necessita tenir internet i un ordinador o mòbil, sense tenir en compte que no totes les llars disposen de connexió wi-fi.
- No assumir que tothom parla català i/o castellà, i adaptar tots els serveis i tràmits (presencials i online) a la diversitat lingüística.
- El marc legal estatal (posant d'exemple l'actual Llei d'Estrangeria) no permeten avançar en interculturalitat a nivell municipal. Cal treballar la cooperació entre administracions.
- S'obre un debat sobre la disparitat de criteris a l'hora d'oferir classes de religió als centres públics. Aquest debat no arriba a cap conclusió en concret, tant per limitació de temps del taller com per ser un tema d'una gran complexitat.

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
Donar a conèixer els serveis públics que s'ofereixen a la ciutat	Donar-se a conèixer i fer promoció dels serveis públics, per tal que tota la població, inclosa i especialment la població d'origen divers, tingui coneixement de quins recursos i a quins serveis pot accedir, segons les seves necessitats i interessos.
Accions positives per garantir la diversitat cultural en els equips interns de l'Ajuntament	Incorporar en les bases de convocatòria de l'Ajuntament de Barcelona, en la mesura que la normativa ho permeti, accions positives que afavoreixin la incorporació i presència de persones d'origen divers en els processos de selecció públics i en la seva plantilla, de la mateixa manera que ja s'està fent amb la variable gènere o diversitat funcional.
Modificació de la normativa per afavorir la diversitat cultural en els processos de selecció públics	Revisar i modificar normativa per promoure/permetre que persones d'origen divers puguin arribar a ser candidats a treballadors públics i puguin accedir a l'Administració.
Agilització del reconeixement i homologació de títols acadèmics i professionals	Agilitzar el tràmit pel reconeixement i homologació de títols acadèmics d'estudis universitaris i estudis no universitaris i homologació de títols professionals, així com convalidació i reconeixement de les experiències i pràctiques professionals i competències professionals, com a mesura per afavorir l'accés al mercat laboral. Això passa, necessàriament, per la desburocratització.
Ampliació i diversificació de la participació i acció comunitària a través de veus líders	Donar a conèixer recursos, serveis i projectes que existeixen al barri a través de veus líders, representatives

Títol de la proposta	Descripció de la proposta
	de totes les cultures existent o d'aquelles més majoritàries en cada barri. Aquesta és una manera d'aconseguir ampliar la participació i l'acció comunitària de les persones d'origen divers del barri. Aquesta proposta consisteix, bàsicament, en expandir l'estratègia (en fase inicial) del Pla de Barris de Roquetes a la resta de barris de Barcelona.
Formació en interculturalitat i acompanyament a la diversitat per als treballadors municipals de recursos humans	Formació en interculturalitat i acompanyament a la diversitat als treballadors municipals de l'equip de recursos humans en general, i de processos de selecció en concret, per gestionar la diversitat i adoptar mesures que ajudin a avançar en la diversitat en aquests departaments.
Estudis periòdics sobre el perfil de persones que es presenten com a candidats en els processos de selecció i promoció de l'Ajuntament	Fer estudis periòdics que recullin dades sobre el perfil de persones que accedeixen i participen en els processos de selecció i promoció de l'Ajuntament de Barcelona, doncs, incloure la variable d'origen, per així tenir dades més acurades pel que fa a la diversitat en aquest àmbit.
Campanya de comunicació i sensibilització sobre la diversitat cultural de Barcelona	Campanya de comunicació i sensibilització per normalitzar la diversitat cultural de la ciutat, per "perdre la por" a allò i aquells que són "desconeguts/diversos", i assumir que hi ha persones racialitzades que són nascudes a Catalunya/Espanya.
Introducció de l'expressió "persones de contextos no hegemònics"	Alternativa a l'expressió "persones d'origen divers", podria ser "persones de contextos no hegemònics", en tant que concepte no discriminatori i que reconeix la diversitat i visibilitza les diferents realitats.
Avaluació externa periòdica dels projectes i serveis de l'Ajuntament	Projectes i serveis han de ser avaluables (avaluació externa) periòdicament, per poder canviar hàbits i dinàmiques que no persegueixen els objectius inicialment marcats, en aquest cas en relació a la interculturalitat. En aquestes avaluacions caldria avaluar tant els objectius específics dels projectes/serveis en qüestió com els objectius transversals que haurien de ser presents en totes les accions promogudes per l'Administració. Així com, cal revisar els objectius transversals dels projectes, per tal que després l'avaluació ho pugui recollir.
Revisió de criteris policials a l'hora d'identificar als vianants	Treballar i revisar els criteris d'actuació de la policia a l'hora d'aturar i d'identificar persones pel carrer (sovint, i encara més amb la situació de confinament actual, la policia fa identificacions basades en "criteris" racistes. Ja hi ha hagut varies denúncies al respecte).
Promoció de la representació diversa a les AFAs	Promoure i incloure la representació diversa de les escoles en les AFAs, i donar suport a grups (de dones, principalment) d'origen divers que hi volen participar però no poden perquè es troben amb diferents obstacles (la posició de la Junta, de la Direcció...).
Inclusió de dades de forma desagregada	A efectes d'avançar en la inclusió de la perspectiva interseccional, cal vetllar perquè en tot el procés



Títol de la proposta	Descripció de la proposta
	d'elaboració del nou Pla (disseny, implementació, avaluació) s'inclouï la informació i les dades de forma desagregada per variables d'exclusió (ex: dades desagregades per sexe, nacionalitat, etc.).
Inclusió del concepte d'igualtat efectiva	Per tal que la igualtat no pugui ser interpretada com una simple igualtat formal o teòrica, convindria que (tant a la diagnosi com en futurs documents programàtics) l'expressió "igualtat de drets i oportunitats" sigui substituïda per "igualtat efectiva".

Total de propostes realitzades

14