



PLAN BARCELONA  
**INTERCULTURALIDAD**  
2021-2030

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. LA PROPUESTA INTERCULTURAL</b> .....	5
<b>3. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL NUEVO PLAN</b> .....	10
<b>4. EL CONTEXTO LOCAL</b> .....	12
<b>5. CONTENIDO DEL PLAN BARCELONA ..... INTERCULTURALIDAD 2021-2030</b> .....	19
<b>ANEXO 1</b> .....	40



# INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Barcelona, desde la Sexta Tenencia de Alcaldía de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad, y el Comisionado de Diálogo Intercultural y Pluralismo Religioso, ha impulsado el proceso de elaboración de este nuevo plan intercultural de la ciudad.

Este plan, que actualiza y sustituye al anterior Plan Barcelona Interculturalidad (PBI) del 2010, se ha elaborado a partir de un proceso de consulta y trabajo con las diferentes áreas municipales, teniendo muy presente la dimensión territorial, así como de un amplio proceso participativo en el que se han recogido las reflexiones, ideas y propuestas de un gran número de agentes locales y de la ciudadanía.

El nuevo plan presenta una perspectiva de actuación estratégica para el periodo 2021-2030 que quiere ser el marco del que debe partir el conjunto de políticas municipales para incorporar la perspectiva intercultural y adaptar los objetivos y líneas estratégicas a sus programas y líneas de actuación.

Con el fin de garantizar el compromiso del Ayuntamiento en el correcto cumplimiento del plan, se detallan los instrumentos de gobernanza que deben permitir hacer el seguimiento de su despliegue, que pone el énfasis en la dimensión transversal y territorial. Estos instrumentos, que se detallan en la medida de gobierno "Avanzando hacia la interculturalidad. Instrumentos y mecanismos de gobernanza", forman parte de los compromisos del Ayuntamiento para este mandato 2019-2023.

El despliegue de este plan también implica la necesaria cooperación con otras instituciones y niveles de la Administración y con un conjunto de agentes de la sociedad civil que tienen un papel fundamental en el objetivo de avanzar hacia una ciudad más intercultural.

## Una apuesta continuada por la interculturalidad

En el año 1997, el Ayuntamiento de Barcelona aprobó su primer plan de convivencia bajo el marco conceptual de la interculturalidad. Aquella apuesta inicial por el enfoque intercultural, a pesar de los diversos cambios de Gobierno, se ha mantenido a lo largo de los años.

En el 2010, el Ayuntamiento elaboró el PBI, un plan ambicioso que pasó a ser una referencia nacional e internacional, y que ha marcado la agenda de trabajo intercultural de los últimos diez años. El PBI partía de las debilidades y fortalezas identificadas en otros modelos, como el asimilacionista o el multiculturalista, definiendo, así, un enfoque propio a partir de los principios de igualdad, de reconocimiento de la diversidad y de interacción positiva y diálogo intercultural como base para construir una sociedad cohesionada e inclusiva. Este marco se ha ido consolidando durante estos años.

Desde el 2010, la perspectiva intercultural ha servido para recordar que la diversidad no solo es fruto de los procesos migratorios, sino que nuestras sociedades son plurales y diversas por definición, aunque no siempre esta diversidad (de origen, étnico-racial, religiosa, lingüística, de sexo, de edades, etcétera) haya sido suficientemente reconocida.

La incorporación de la perspectiva intercultural ha permitido establecer vínculos de cooperación con diversas áreas y distritos para promover este enfoque en los diferentes espacios de la acción municipal, algo que ha sido posible gracias al impulso y la consolidación del Programa BCN Interculturalidad (PROGBI) del Ayuntamiento.

Diez años después del plan del 2010, era necesario volver a observar con detalle la realidad de la ciudad para identificar los principales retos de presente y de futuro desde la perspectiva intercultural y definir un nuevo marco estratégico de actuación para los próximos diez años.

## El contexto global: complejidad y diversidades

Desde una perspectiva global, la última década ha estado muy marcada por un aumento de la complejidad social vinculada a importantes transformaciones y varias crisis que han causado fuertes impactos en la vida de millones de personas. Los cambios tecnológicos han transformado nuestro modo de vivir y de relacionarnos. El reto global del cambio climático se ha hecho mucho más evidente. A pesar de algunos avances globales, han aumentado las desigualdades, las incertidumbres y las inseguridades vinculadas al mercado de trabajo o al acceso a la vivienda y a las expectativas de futuro de gran parte de la juventud.

Los flujos migratorios motivados por las desigualdades, la pobreza, las persecuciones, los conflictos bélicos, el neocolonialismo, las violaciones de derechos humanos o los desastres naturales se encuentran con fuertes barreras fruto de una apuesta política por el control de fronteras. Una apuesta que, al no garantizar vías de entrada legales y seguras, acaba generando más inseguridades y, sobre todo, la vulneración de derechos fundamentales.

Este contexto ha favorecido un aumento del populismo, de los discursos demagógicos y simplificadores de una realidad muy compleja. Discursos y prácticas que cuestionan elementos y valores importantes sobre los que se basan la democracia, la convivencia y la igualdad entre las personas, y que refuerzan los prejuicios y estigmatizan a determinados colectivos culpabilizados de los problemas de la sociedad.

También observamos que se refuerza la polarización y la fragmentación social sobre cuestiones relacionadas con las identidades y el posicionamiento ideológico sobre determinadas cuestiones sociales y culturales. El diálogo constructivo se hace más complicado, sobre todo en la esfera política y en las redes sociales; las posiciones más extremas y radicales ocupan mucho más espacio del que realmente representan. El aumento de la extrema derecha en muchos países también está suponiendo más presencia de discursos racistas y xenófobos que van ocupando más espacios en muchos ámbitos, y que entre otras consecuencias comporta una peligrosa "normalización" de estos discursos.

La interculturalidad, como un enfoque que se centra especialmente en dar respuestas a los retos que plantea la convivencia en la diversidad, no se puede desvincular de este contexto global. La diversidad en sí misma es, sin duda, un factor de complejidad y también de oportunidades, y en el caso de Barcelona, en los últimos diez años hemos visto que la diversidad sociocultural ha seguido aumentando. En la Barcelona actual, el 27,8 % de las personas residentes ha nacido en un país extranjero, conviven personas procedentes de más de 180 países diferentes, se hablan en torno a 300 idiomas y encontramos centros de culto de 25 confesiones religiosas diferentes. Esta diversidad, sumada a muchas otras diversidades, configura esta sociedad plural, heterogénea y compleja.

Por otra parte, el número de personas jóvenes nacidas o que han crecido en la ciudad con un origen familiar diverso o con trayectoria migratoria y con bagajes culturales y profesionales muy diferentes, cada vez es más destacable. Pasan a ser nuevos sujetos políticos que deben tenerse en consideración en la construcción de las políticas públicas que quieren incorporar la perspectiva intercultural. Sujetos que forman parte de la diáspora con agencia propia, en búsqueda de espacios de participación formales e informales, de carácter político, educativo, artístico, y que se consideran parte de esta sociedad, aunque no siempre se les tenga en cuenta como tales.

## 2.

# LA PROPUESTA INTERCULTURAL

Entre las diversas miradas que las sociedades han adoptado para interpretar y abordar los retos que plantean unas sociedades más diversas y complejas, la perspectiva intercultural se ha ido posicionando como una alternativa que intenta corregir las debilidades de otras maneras de encarar el tema y mantener y adaptar los aspectos más positivos.

La mirada intercultural parte de la aceptación y la constatación de una realidad social y cultural diversa que, sumada a otros factores sociales, demográficos, políticos y económicos, impregna de más complejidad a las sociedades contemporáneas.

Podemos decir que la interculturalidad pretende evitar las consecuencias negativas y las desigualdades que este contexto, junto con la aplicación de unas políticas equivocadas, limitadas o discriminatorias, puede generar. En este sentido, podemos identificar los procesos de discriminación, racismo, exclusión y segregación como algunas de las principales consecuencias o realidades que la interculturalidad pretende evitar o combatir. Pero la perspectiva intercultural también pretende evitar los procesos de homogeneización y asimilación cultural por parte de los grupos mayoritarios o hegemónicos.

En definitiva, la interculturalidad tiene mucho que ver con incidir en las relaciones de poder de la sociedad y en los elementos estructurales que las determinan. Por ello, pone el énfasis en el hecho de que factores como el origen, los elementos étnico-raciales, el bagaje cultural, la religión o la fisonomía de las personas no supongan factores de desigualdad y de dificultad en el acceso a los espacios de decisión y construcción colectiva de la sociedad. Estas diversidades, que no pueden simplificarse vinculándolas solo con los procesos migratorios y en las que también deben tenerse muy presentes realidades históricas de colectivos como el pueblo gitano, hay que verlas como una suma de los diversos ejes que configuran las identidades (sexo, género, edad, clase social, orientación sexual, etcétera), ejes que deben abordarse de manera integral y no fragmentada.

La interculturalidad, desde la óptica de las políticas públicas, la entendemos como un proceso transformador y dinámico que se encuentra en permanente proceso de aprendizaje y construcción. Como proceso transformador, implica que quiere un cambio profundo en las relaciones que se dan en los diferentes ámbitos de la ciudad, y, por lo tanto, tiene que ser capaz de ir más allá del mero reconocimiento y del intercambio entre culturas. Es un proceso que está caracterizado por la flexibilidad y la inexistencia de recetas mágicas para resolver retos complejos de manera rápida y sencilla.

Como proceso dinámico de transformación social, la mirada intercultural debe ser permeable a los cambios sociales y mantener una actitud abierta y crítica a partir de los aprendizajes y de los resultados de su aplicación práctica. Hay que huir de dogmas para poder ir afinando las políticas y, también, enriquecer las narrativas interculturales.

## Los principios de la interculturalidad

No existe una única manera de explicar la interculturalidad. Forma parte de la propia complejidad y dinamismo de los marcos conceptuales que quieren inspirar las políticas públicas, y no debe ser vista como una debilidad.

En el plan del 2010, el Ayuntamiento de Barcelona optó por explicar la perspectiva intercultural a partir de tres principios que permiten trasladar de modo relativamente sintético y claro qué persigue la interculturalidad.

Estos principios, con pequeñas diferencias y matices en función del contexto y de dónde se pongan los énfasis, se han consolidado y constituyen el pilar del enfoque intercultural que promueve el Consejo de Europa mediante su programa "Intercultural Cities", del que forman parte más de 140 ciudades de varios países, entre ellas, Barcelona.

### 1 El compromiso por avanzar hacia una igualdad real y efectiva de derechos, deberes y oportunidades de todas las personas, a partir del compromiso con la no discriminación y la equidad

La perspectiva intercultural parte del compromiso en la defensa de los derechos humanos y las necesidades básicas, y en la igualdad de trato y derechos de todas las personas con independencia de su origen, elementos étnico-raciales, bagaje cultural o religioso, teniendo muy presente su interrelación con otros factores clave de desigualdades como el sexo, la identidad de género, la edad, la clase social, la orientación sexual o las diversas capacidades funcionales. Por ello, es fundamental que las actuaciones para promover esta igualdad tengan muy presente la perspectiva interseccional.

Las desigualdades en la adquisición, y también en el ejercicio efectivo de los derechos sociales, políticos, económicos y culturales de toda la población, están determinadas por una combinación de factores de carácter estructural y otros formales e informales específicos de cada contexto.

La apuesta por la interculturalidad implica la identificación y la visualización de las desigualdades, así como el análisis de sus causas desde el compromiso en la lucha contra cualquier tipo de discriminación como una prioridad política y social.

Para que la igualdad de derechos se haga efectiva, hay que tener presentes las barreras existentes y las especificidades del contexto y de las personas en una apuesta por la equidad que permita adoptar las medidas más eficaces y con mayor impacto, evitando que se siga confundiendo igualdad con homogeneidad.

A menudo, se puede considerar que las posibilidades de influir realmente en muchas de estas desigualdades desde el ámbito de las políticas públicas locales están limitadas por sus competencias. Pese a ello, la experiencia demuestra que la capacidad política del mundo local para promover espacios de más igualdad aprovechando el valor de la proximidad es muy relevante: combinando actuaciones directas en áreas tan diversas como el urbanismo y la vivienda, el acceso a servicios básicos, la participación, la cultura o la lucha contra las discriminaciones, entre otras, con la creación de alianzas y cooperación con otros ámbitos de la Administración y agentes sociales para influir en elementos más estructurales de carácter jurídico, económico y social, sean o no competencia de los propios Gobiernos locales.

## 2 El reconocimiento y el respeto de la diversidad cultural como aspectos estructurales de la sociedad que se deben tener presentes y valorar

La interculturalidad defiende un concepto amplio de cultura<sup>1</sup> que se encuentra siempre en proceso de transformación, así como la naturaleza híbrida y dinámica de las identidades, evitando etiquetar a las personas en colectivos cerrados a partir de estereotipos étnico-culturales o de otro tipo. No obstante, este hecho no supone menospreciar el valor que tienen para muchas personas ciertos elementos propios y específicos de sus contextos y orígenes culturales, y especialmente cuando han sido víctimas de procesos de discriminaciones históricas.

El reconocimiento de la diversidad implica respetar que existen muchas maneras de ver, sentir, explicar y vivir la realidad, y que esta diversidad de cosmovisiones constituye en sí misma un elemento esencial de nuestra sociedad. Este reconocimiento implica que la sociedad se cuestione ideas preconcebidas sobre la cultura y la identidad, y que se abran debates complejos sobre la configuración del “nosotros” como sujeto político y cultural.

Avanzar en el reconocimiento de la diversidad implica que esta diversidad no solo esté presente y se haga visible, sino que, además, se transformen las formas de participación y procesos de toma de decisiones en el conjunto de ámbitos, espacios y niveles institucionales y sociales. Eso implica que la Administración pública, los centros educativos, el tejido asociativo, las empresas, los partidos políticos, los sindicatos o los medios de comunicación, entre otros, reflejan la diversidad sociocultural de la ciudad.

Finalmente, en este ejercicio complejo y necesario de reconocer la diversidad, también debe adoptarse una mirada interseccional para evitar caer en simplificaciones, generalizaciones o diagnósticos parciales que, a menudo, impiden el diseño de actuaciones más eficaces.

## 3 Facilitar la interacción positiva, la generación de vínculos, la participación y el diálogo intercultural en condiciones de igualdad

Partiendo de los principios de igualdad y reconocimiento de la diversidad, la mirada intercultural también pone el acento en la importancia de promover espacios y oportunidades para la interacción positiva, la participación, las relaciones y el diálogo intercultural. No se trata de promover relaciones interculturales desde una perspectiva simplificadora, superficial o naíf. La interacción, en sí misma, puede ser positiva o negativa y puede estar basada en una perspectiva asimilacionista y en un contexto marcado por las desigualdades y los desequilibrios de poder.

En este sentido, se considera importante que se facilite la generación de vínculos entre personas de varios bagajes u orígenes culturales. Estos vínculos, si se producen desde la igualdad de estatus y en un contexto de confianza y cooperación, facilitan que se rompan estereotipos, se fomente el pensamiento crítico, se valoren elementos comunes y se generen nuevos sentidos de pertenencia compartidos. La interacción y los vínculos también permiten que se aprovechen mucho más las oportunidades que plantea la diversidad como elemento de enriquecimiento y de desarrollo social, cultural y económico de la ciudad.

La interculturalidad pretende evitar los procesos segregadores, tanto físicos como mentales, marcados por las desigualdades, el desconocimiento y la dicotomía del “nosotros” frente al “ellos”. Para superar esta mirada y favorecer la cohesión social, es necesario, por una parte, facilitar que se generen sentidos de pertenencia más transversales y vinculados a intereses o necesidades compartidas, y, por la otra, reconocer la diferencia y no diluir o invisibilizar las diferencias que se encuentran en el origen de determinados procesos de discriminación y desigualdad.

1.- Entendemos por *cultura* el “conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias” (UNESCO, 2011).

La interculturalidad también consiste en prevenir, abordar y gestionar las complejidades y tensiones que se derivan de la diversidad sociocultural y su interrelación con el conjunto de desigualdades sociales y económicas y de relaciones de poder. De ahí deriva la importancia de promover el diálogo intercultural como instrumento de acción política para garantizar que se reconocen y se visualizan los intereses, las miradas y las necesidades de todo el mundo. El diálogo intercultural es clave para hacer efectivos los principios de igualdad, reconocimiento de la diversidad y generación de vínculos y sentidos de pertenencia compartidos. Sin abrir estos espacios de diálogo en el conjunto de ámbitos y espacios de la sociedad, no es posible abordar los retos ni los debates necesarios y complejos que plantea la convivencia en la diversidad.

Finalmente, una ciudad intercultural también implica la participación de la ciudadanía diversa en los diferentes espacios de representación, organización y toma de decisiones desde varios ámbitos de la sociedad civil.

## Elementos clave de las políticas públicas locales con perspectiva intercultural

### ➤ Tener presente el contexto

Las políticas con perspectiva intercultural, por su propia visión dinámica y cambiante, deben tener presente el contexto en el que se tienen que aplicar y en el que encontramos elementos de carácter más estructural que determinan mucho las desigualdades, y otros más específicos y en los que se puede incidir más desde el ámbito local. El contexto también determina la manera en que se percibe la diversidad y cómo ha evolucionado a lo largo de los años. Por este motivo, las políticas con perspectiva intercultural deben poder adaptarse a cada contexto y, sobre todo, a los cambios que se van produciendo.

### ➤ La interculturalidad como propuesta para el conjunto de la sociedad

La perspectiva intercultural debe entenderse como un enfoque de las políticas públicas destinadas al conjunto de la sociedad, y no solo a determinados colectivos. Como proceso de transformación social partiendo de los principios interculturales, esta mirada inclusiva interpela e implica a todo el mundo y persigue impactos positivos para el conjunto de la sociedad. Una sociedad con menos discriminación y segregación, que reconozca su diversidad y favorezca la cohesión social, el pensamiento crítico y la empatía, no solo implica a todo el mundo, sino que tiene un impacto positivo en el conjunto de la sociedad. Por ello, será necesario hacer pedagogía y promover el diálogo sobre las situaciones de racismo, discriminaciones y violencia que sufren personas que no se encuentran en igualdad de condiciones.

### ➤ La relevancia del ámbito local

En la apuesta por avanzar hacia unas sociedades más interculturales, se ha puesto el acento en la relevancia del ámbito local. Es en las ciudades donde tiene lugar la convivencia cotidiana y desde donde se pueden trabajar los elementos clave de la interculturalidad. A pesar de reconocer y defender el papel que tiene la dimensión local, también debemos mantener una visión más macro, porque muchos de los factores que determinan espacios de desigualdad están relacionados con políticas y marcos jurídicos que trascienden el ámbito local, por lo que es necesario tener presentes y establecer mecanismos de cooperación, diálogo y presión para influir desde el ámbito local en la toma de decisiones de otros ámbitos de gobierno.

### ➤ El compromiso político

Para que tanto las administraciones públicas como los ayuntamientos impulsen políticas con perspectiva intercultural, es fundamental el compromiso y el liderazgo político real y sólido. Sin este compromiso es difícil que la perspectiva intercultural se incorpore al conjunto de políticas y que no se quede con el impulso de algunos proyectos específicos con un impacto limitado. También es necesario trabajar de manera proactiva en la generación de amplios consensos políticos para garantizar la sostenibilidad en el largo plazo de estas políticas y evitar que se convierta en motivo de confrontación política.



## ➔ **Transversalidad y territorialidad**

Avanzar hacia una ciudad más intercultural a partir de políticas públicas que partan de los principios de igualdad, de reconocimiento de la diversidad y de interacción positiva y diálogo intercultural solo es posible si el conjunto de áreas y distritos de la ciudad incorporan esta narrativa y marco estratégico en el diseño de sus políticas y líneas de actuación. Si no es así, se corre el riesgo de limitar la interculturalidad a un conjunto de medidas impulsadas por un departamento, limitando así su influencia en muchas de las cuestiones que determinan el avance hacia los objetivos que propone la interculturalidad. En este sentido, la experiencia y los avances logrados desde la perspectiva de las políticas de igualdad de mujeres y hombres tienen que constituir un referente y una inspiración para avanzar hacia la transversalidad.

## ➔ **Feminismo e interseccionalidad**

Las políticas públicas con perspectiva intercultural deben incorporar una mirada feminista. Promover la igualdad implica también la equidad de género y combatir los aspectos más estructurales de la desigualdad de género y del sexismo. Es importante reconocer que las diversas formas de discriminación no actúan de manera independiente, sino que están interrelacionadas y crean un sistema complejo de opresión y privilegios que suman múltiples formas de relación y discriminación. Así, se debe considerar que hay varias variables tradicionalmente unidas a la diversidad cultural, como pueden ser la etnia, la cultura de origen, la religión o el país de nacimiento, que se cruzan y no son homogéneas. Y que estas, a su vez, convergen con otras variables, como pueden ser la edad, el género, la posición socioeconómica, la situación administrativa, el capacitismo, etcétera. La mirada interseccional busca no olvidar estas realidades para trabajar de manera convergente contra las discriminaciones; y, en este sentido, identificar las interrelaciones de las exclusiones es clave para poder superarlas y eliminarlas.

## ➔ **Participación y cooperación con la sociedad civil**

Avanzar hacia una ciudad más intercultural es una responsabilidad colectiva, y las políticas públicas locales deben partir de la necesidad de generar espacios de participación y cooperación y establecer alianzas con un amplio conjunto de agentes de la sociedad civil. El enfoque intercultural como proceso transformador requiere actuar en muchos ámbitos, desde promover cambios internos en las propias instituciones hasta emprender actuaciones de carácter comunitario en los barrios, los centros educativos, el espacio público, la cultura, el deporte, etcétera. La capacidad de generar espacios de cooperación y de trabajo en red con varios agentes requiere el compromiso de llegar a consensos que garanticen un impacto más fuerte del conjunto de actuaciones.

## ➔ **Actitud proactiva y crítica**

Incorporar la perspectiva intercultural al conjunto de actuaciones municipales requiere adoptar una actitud proactiva y crítica. Y supone un ejercicio de pedagogía y de evitar el conformismo, abriendo debates complejos a tiempo y cuestionándose la manera de proceder. Como el impacto de las políticas con perspectiva intercultural a menudo no es sencillo de "medir" por la complejidad, la interrelación de factores y la falta de datos sobre la "diversidad", se corre el riesgo de subestimar su importancia y postergar la toma de decisiones y el impulso de las actuaciones previstas. No adoptar esta actitud proactiva y crítica implica reaccionar tarde, es decir, cuando se constatan las consecuencias negativas.

## ➔ **Creatividad y flexibilidad**

Finalmente, evitar las actitudes reactivas y conformistas también implica una apuesta por la creatividad, la innovación y la flexibilidad. No hay respuestas sencillas a realidades complejas, y desde el mundo local es necesario romper con determinadas inercias y proponer nuevas miradas, buscar nuevos aliados y aliadas y espacios de intervención, y probar nuevas metodologías e instrumentos de intervención. Esta creatividad necesaria debe ir acompañada de la flexibilidad que exige la constante adaptación a los cambios de contexto. Lo que ha servido en un espacio y contexto determinados puede no servir en otro contexto cuyas circunstancias y perfiles son diferentes: hay que afinar bien en los diagnósticos y ser flexibles en un proceso de aprendizaje constante.

## 3.

# EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL NUEVO PLAN

El proceso de diseño del nuevo Plan Barcelona Interculturalidad 2021-2030 se ha impulsado desde la Sexta Tenencia de Alcaldía, y especialmente desde el Comisionado de Diálogo Intercultural y Pluralismo Religioso, y el equipo del Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso.

Este proceso se ha centrado especialmente en la mirada transversal, implicando al conjunto de áreas municipales, y también se ha desarrollado a partir de un proceso participativo dirigido a la red asociativa y a la ciudadanía de Barcelona, con el objetivo de elaborar un diagnóstico compartido que permitiera identificar los principales retos y prioridades para definir las líneas de actuación del plan.

Con respecto a la dimensión transversal, se creó un grupo motor para la elaboración del plan, formado por 20 personas de diferentes áreas municipales y distritos de la ciudad, que se ha reunido tres veces para hacer un seguimiento del proceso de elaboración del plan. También se han hecho 25 entrevistas individuales a representantes y equipos de las diferentes áreas y varias sesiones de trabajo con los equipos relevantes, como el de la Oficina de Asuntos Religiosos, el del Programa BCN Interculturalidad (PROGBI) y el propio equipo del Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso. Además, se han hecho entrevistas y una sesión de trabajo con el equipo del Consorcio de Educación de Barcelona.

Este proceso también se ha enriquecido con el análisis de varios planes de actuación sectoriales y estudios elaborados por varios centros de investigación sobre elementos clave de la interculturalidad en la ciudad y su relación con ámbitos específicos como los de cultura o educación.

Con respecto al proceso participativo, se han generado varios espacios y canales de participación que han tenido que ser en línea por el contexto de la pandemia, pero que han permitido recoger mucha información con ideas y propuestas concretas de agentes sociales diversos y de la ciudadanía, y también de técnicos y técnicas municipales.

Se han llevado a cabo 15 sesiones de debate en línea donde, en función del número de participantes, se organizaban pequeños grupos de discusión para valorar la diagnosis e identificar los principales retos y prioridades y para debatir en qué medida las actuaciones municipales se han encaminado a la igualdad de derechos, el reconocimiento de la diversidad y la interacción positiva y el diálogo intercultural.

En tercer lugar, se han hecho entrevistas en línea con expertos y expertas y profesionales en diferentes temas, como las políticas interculturales, la interseccionalidad o la diversidad lingüística.



TRANSVERSALIDAD INTERNA

ELABORACIÓN DEL PLAN INTERCULTURAL DE BARCELONA

PROCESO PARTICIPATIVO



<p><b>15 sesiones de debate con:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Consejo de Mujeres y Consejo Municipal LGTBI</li> <li>➔ Red Barcelona Antirrumores</li> <li>➔ Consejo Municipal de Bienestar Social, Consejo Asesor de las Personas Mayores, Consejo Municipal de Inmigración, Consejo Municipal del Pueblo Gitano</li> <li>➔ Consejo Escolar Municipal; Consejo del Deporte</li> <li>➔ El pluralismo religioso en el marco del nuevo PBI</li> <li>➔ El tejido asociativo de la ciudad (4)</li> <li>➔ Servicios y equipamientos municipales de proximidad (2)</li> <li>➔ Técnicos y técnicas municipales</li> <li>➔ Técnicos y técnicas municipales de las direcciones de Servicios a las Personas (Distritos)</li> <li>➔ Técnicos y técnicas municipales de Servicios Sociales</li> <li>➔ Técnicos y técnicas de Comunicación</li> </ul>
<p><b>7 entrevistas con:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Jóvenes</li> <li>➔ Referentes del mundo cultural</li> <li>➔ Red Barcelona Antirrumores</li> <li>➔ Profesionales del ámbito de la salud</li> <li>➔ Profesionales y expertos/as en diversidad lingüística y plurilingüismo</li> <li>➔ Expertos/as en interseccionalidad</li> <li>➔ Expertos/as y formadores/as en políticas interculturales</li> </ul>

Por último, en el marco del proceso participativo se ha hecho una encuesta en línea en la plataforma decidim.barcelona. El cuestionario estuvo disponible desde el 21 de octubre hasta el 24 de noviembre, y el volumen de respuestas ha sido de 126. La encuesta se ha articulado a través de una serie de preguntas cuyo objetivo era investigar las respuestas a la percepción actual de la ciudadanía en relación con la igualdad de derechos, oportunidades, equidad y no discriminación; la percepción en relación con la interacción y el diálogo intercultural, y el reconocimiento de la diversidad. Para obtener más información, véase el anexo 1.

A lo largo de los meses que ha durado este proceso, se ha trabajado en paralelo en la elaboración del diagnóstico PBI, que contiene la información esencial del nuevo plan, y que se puede consultar en las próximas páginas y en la recopilación de propuestas. Ambas líneas han sido esenciales en la elaboración final de este plan.

## 4.

# EL CONTEXTO LOCAL

El plan intercultural que se impulsó hace diez años respondía a una realidad y a unos retos que han evolucionado. Por eso, se ha hecho un diagnóstico de la situación actual de la ciudad desde la perspectiva intercultural a partir de información cuantitativa y, principalmente, cualitativa mediante entrevistas a profesionales de las diversas áreas municipales y un proceso participativo con aportaciones de agentes de la sociedad civil.

## La Barcelona diversa

Los datos sociodemográficos nos presentan una Barcelona más diversa desde el punto de vista del origen: el peso relativo de la población nacida en el extranjero ha aumentado casi 7 puntos porcentuales en diez años, que ha pasado del 21,1 % (2010) al 27,8 % (2020)<sup>1</sup>. Actualmente, viven en la ciudad personas de 183 países diferentes, 14 más que en el 2015, y se ha incrementado en un 57 % el número de personas comunitarias en los últimos nueve años. Además, en los últimos años, la llegada de personas refugiadas ha aumentado exponencialmente: de 195 en el 2010 a 7.374 en el 2018.

Además, se estima que un 0,6 % (de 0,4% a 0,9%) de la población mayor de 15 años no institucionalizada declara formar parte del pueblo gitano (análisis interno de la ASPB, 2020 - Encuesta de salud de Barcelona, 2016).

La diversidad es también lingüística, con alrededor de 300 idiomas hablados en la ciudad, y religiosa, con 974 comunidades religiosas de hasta 25 confesiones diferentes y 510 centros de culto en el 2019.

1 - Véase en [Estadística y Difusión de Datos, "La población de Barcelona nacida en el extranjero"](#).

## El diagnóstico

Presentamos, a continuación, las conclusiones del diagnóstico alineado con el marco conceptual y respondiendo a los tres principios de igualdad real y efectiva de derechos, deberes y oportunidades, de reconocimiento y respeto de la diversidad, y de interacción positiva, generación de vínculos, participación y diálogo intercultural.

### Igualdad de derechos y oportunidades

Desigualdades vinculadas al marco jurídico

Desigualdades en el acceso a los servicios o equipamientos municipales

Discriminaciones

El contexto global y de ciudad ha estado marcado por un incremento de las desigualdades (crisis económica y financiera, COVID-19), con un impacto en la cohesión social de la ciudad que ha afectado particularmente a determinados colectivos con más riesgo de vulnerabilidad. Es en este marco en el que observamos **desigualdades vinculadas al marco jurídico que condicionan el acceso a algunos servicios básicos**, como el de la salud, pero también al mercado laboral, la vivienda o la representación y participación política de las personas extracomunitarias.

En el caso del mercado de trabajo, el paro afecta más a la población extranjera y a determinados colectivos como el pueblo gitano<sup>II</sup>. Además, hay una importante etnificación y racialización de determinados puestos de trabajo que afectan a mujeres extranjeras, y se ha consolidado una bolsa de personas en situación irregular, faltas de derechos laborales y susceptibles de explotación, como, por ejemplo, los *riders*. Una de las barreras destacables es la dificultad en los procesos de homologación de los títulos académicos.

### Acciones de gobierno

- › [Medida de gobierno para favorecer el acceso a la regularidad y prevenir la irregularidad sobrevenida \(2017\)](#)
- › Programa Pòxim, de inserción sociolaboral para personas en situación administrativa irregular regularizable (Barcelona Activa)
- › [Plan para el fomento del empleo juvenil de calidad 2016-2020](#)
- › [Estrategia local con el pueblo gitano de Barcelona + Programa Acceder](#)
- › [Programa TransOcupación \(Barcelona Activa\)](#)
- › [Medida de gobierno "Barcelona, ciudad de talento"](#)
- › Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad en Barcelona (2016-2024)
- › Medida de gobierno de economía feminista: Para la mejora de las condiciones económicas, sociales y laborales de las ocupaciones más feminizadas y precarizadas (2021)

También hay **barreras de acceso en igualdad de condiciones en diferentes servicios, espacios y equipamientos municipales debido, en parte, a una adaptación insuficiente a la realidad diversa de la ciudad y que plantea situaciones de discriminación**. Es el caso de los ámbitos de la salud, de los equipamientos culturales o de los equipamientos de proximidad, que aún no tienen incorporada la perspectiva intercultural de manera estructural. Por ejemplo, si bien las bibliotecas han hecho una gran tarea<sup>III</sup>, en los centros cívicos hay una transversalización desigual de la perspectiva intercultural en su programación<sup>IV</sup>.

En relación con el pluralismo religioso hay retos u obstáculos para la materialización de algunos derechos como el acceso a servicios funerarios<sup>V</sup>, el uso de determinados equipamientos municipales, la garantía de los derechos en los centros educativos y en contextos laborales, la dignificación de los espacios de culto y la equiparación en derechos de las diversas tradiciones religiosas.

II.- En el 2015, se estimaba que la población gitana había notado más los efectos de la crisis económica y financiera. Había más paro entre la población gitana (36,4 %) que en el conjunto de Cataluña (20,9 %).

III.- Organizan clubs de lectura en torno a temas relacionados con la diversidad, disponen de un fondo de libros en las principales lenguas de origen de los y las residentes de Barcelona, participan en el proyecto "A l'estiu, Barcelona t'acull" (en verano, Barcelona te acoge), dirigido a niños y niñas y jóvenes que han llegado a Barcelona procedentes de reagrupamiento familiar.

IV.- En el [Plan de trabajo 2015-2019. Red de centros cívicos de Barcelona](#), la interculturalidad no figuraba en su hoja de ruta. No obstante, en el nuevo plan 2019-2023, la perspectiva intercultural está muy presente.

V.- Barcelona dispone de parcelas específicas para el entierro según los rituales propios del judaísmo y el islam. No obstante, otras tradiciones religiosas no tienen espacios específicos. Si bien hay iniciativas alternativas de las propias comunidades (como la pakistani) de comprar terrenos y autogestionarse, se estima que no tienen una estrategia de gestión administrativa.

## Acciones de gobierno

- › La medida de gobierno por los derechos culturales en Barcelona del 2021
- › Medida de gobierno sobre la garantía del trato igualitario sobre la diversidad religiosa en cuanto a la realización de actividades puntuales en el ámbito público

La igualdad de oportunidades en el ámbito educativo es un objetivo multifactorial y muy complejo en el que tanto las diferencias de posibilidades como la perspectiva de la diversidad cultural se convierten en variables que deben tenerse en cuenta. Cuando se analizan los factores que condicionan el éxito educativo, se destacan como variables con peso específico la composición social de las familias y de las escuelas y la situación de segregación escolar de muchos de los centros educativos. En este sentido, las políticas para una distribución equilibrada del alumnado en situación de vulnerabilidad social (colectivo entre el que hay un elevado porcentaje de familias de origen extranjero<sup>VI</sup>) son fundamentales y tienen aún mucho recorrido de mejora.

El reparto de alumnado extranjero entre educación pública y privada es bastante desigual: el **64,7 % del alumnado de origen extranjero está matriculado en una escuela pública** (curso 2017-2018), y, en términos globales, el 58,6 % del alumnado asiste a escuelas concertadas o privadas. Sin embargo, gracias a los planes contra la segregación educativa impulsados, la tendencia ha evolucionado favorablemente, y del curso 2010-2011 al curso 2018-2019, el porcentaje de corresponsabilización ha mejorado, de modo que el alumnado de origen extranjero en la escuela pública ha pasado de un 73,2 % a un 63,2 %<sup>VII</sup>.

La **incorporación tardía se muestra como el primer factor que explica el bajo rendimiento escolar**, la discontinuidad y el abandono. En este sentido, los valores de fracaso escolar más elevados se dan entre los alumnos nacidos en el extranjero y que han llegado a Cataluña con 7 años o más, entre los cuales, una tercera parte de los chicos y una cuarta parte de las chicas no llegan a graduarse en ESO. Son preocupantes también los altos niveles de abandono escolar del pueblo gitano<sup>VIII</sup>.

## Acciones de gobierno

- › El Plan estratégico del Consorcio de Educación de Barcelona 2017-2021 establece un plan de trabajo para avanzar en el éxito educativo y la mejora de los niveles de equidad y excelencia
- › [Estrategia local con el pueblo gitano de Barcelona](#)

Por último, las discriminaciones se encuentran entre las causas de varias desigualdades en ámbitos como el laboral y el acceso a la vivienda y a determinados servicios. Ha habido un **aumento del registro de las situaciones de discriminación<sup>IX</sup>**, entre las que el racismo y la xenofobia son sus principales causas. La mayoría de las discriminaciones reportadas tienen lugar en el espacio público y en el transporte. Más allá de los registros, hay que tener en cuenta las percepciones de los diversos colectivos al sentirse agredidos en el día a día por actitudes discriminatorias.

El Ayuntamiento ha dado un importante impulso a las políticas contra las discriminaciones, pero aún

VI.- Según el [estudio sobre el perfil del alumnado vulnerable en Barcelona](#), publicado por el Consorcio de Educación de Barcelona en el 2020, se estima, entre otros datos relevantes, que el 40 % de los niños y niñas en situación vulnerable provienen de familias extranjeras.

VII.- Estadística y Difusión de Datos. [Perfil de los alumnos no universitarios de Barcelona según nacionalidad](#).

VIII.- Se estima que el 64 % del alumnado gitano (de entre 16 y 24 años) no concluye los estudios obligatorios, frente al 13 % del conjunto del alumnado. Fundación Secretariado Gitano (2013). [El alumnado gitano en secundaria: un estudio comparado](#), Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

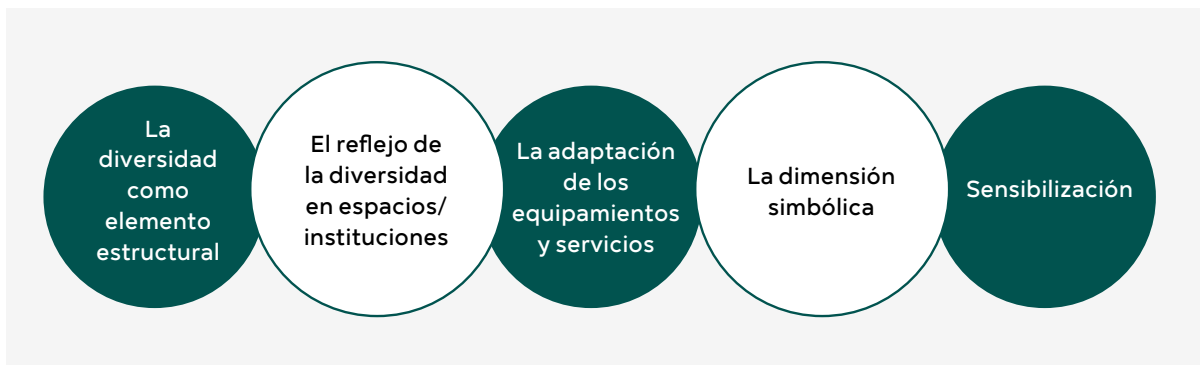
IX.- En el 2019 se registraron 411 casos, con respecto a los 265 del 2018 o a los 305 del 2015. [Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2019](#).

deben reforzarse en un contexto de aumento de los discursos racistas, xenófobos, islamófobos, etcétera. Cabe destacar también el trabajo conjunto entre Administración y entidades para ofrecer un [servicio integral de atención](#) con protocolos de derivación, dar apoyo financiero y logístico a las organizaciones que asisten a las víctimas de discriminación y mejorar la recogida de datos a través del [Observatorio de las Discriminaciones](#). En este sentido, se hace necesario reforzar las estrategias que cuestionan prejuicios y estereotipos sobre las diversidades, como es el caso de la [Estrategia BCN Antirrumores](#).

### Acciones de gobierno

- Plan para la justicia de género (2016-2020)
- [Estrategia local con el pueblo gitano de Barcelona](#) (2015)
- [Plan municipal para la diversidad sexual y de género](#) (2016-2020)
- [Medida del gobierno "Programa Barcelona, ciudad de derechos"](#) (2016)
- Medida de gobierno "Plan de formación interna en derechos humanos y diversidad" (2016)
- Medida de gobierno "[Oficina para la No Discriminación](#)" (2017)
- Medida de gobierno "[Plan municipal de lucha contra la islamofobia](#)" (2017)

## Reconocimiento de la diversidad



En primer lugar, **la diversidad aún no se reconoce como un elemento estructural de la identidad de la ciudad**. Se cree, además, que debe desvincularse el concepto *diversidad* del concepto *inmigración*. Por ejemplo, se sigue tratando al pueblo gitano como a un pueblo extranjero; y en el caso de las políticas y medidas hacia las personas mayores, no se tiene en cuenta la perspectiva intercultural.

En el caso del reconocimiento de la pluralidad religiosa, desde la Oficina de Asuntos Religiosos (OAR) se trabaja para visibilizar y reconocer esta pluralidad presente en la ciudad. No obstante, se percibe que dicha pluralidad a menudo tampoco se reconoce como un fenómeno intrínseco, sino que tiende a vincularse estrictamente con los movimientos migratorios o la diversidad cultural.

En el caso del reconocimiento de la diversidad de idiomas, se trabaja con diferentes recursos desde el Consorcio de Educación de Barcelona (CEB) y el Programa BCN Interculturalidad (PROGBI) (aprendizaje de lenguas de origen y proyectos)<sup>X</sup>. No obstante, el pueblo gitano considera que el romaní debe reconocerse como idioma oficial e incluirlo en el circuito de aprendizaje de lenguas maternas.

En segundo lugar, **las instituciones y los diferentes espacios y actores de la sociedad civil no**

X.- Como los proyectos de lenguas maternas (extraescolares de urdu y de árabe en el Besòs). [Linguapax](#) participa en un proyecto para hacer visible la riqueza de la diversidad lingüística y cultural. Esta asociación ofrece orientaciones y propuestas para el tratamiento de los idiomas en las comunicaciones municipales.

**reflejan esta diversidad** (trabajadores/as municipales, profesionales de diferentes ámbitos sociales y culturales —monitores/as, profesorado—).

En tercer lugar, se considera necesario destinar **más esfuerzos a la adaptación de los equipamientos y de los servicios municipales a la diversidad para garantizar el reconocimiento de la diversidad y generar confianza en el sistema** (de salud, educativo, cultural). En el caso de los deportes, en Barcelona se practican deportes por parte de comunidades recién llegadas, entre los que debe acabarse con las condiciones precarias, y serían necesarias más iniciativas que impulsen el deporte como una herramienta de empoderamiento<sup>XI</sup>; deberían fomentarse los deportes alternativos, y adecuar, en consecuencia, las instalaciones municipales, y diversificar la oferta escolar con deportes minoritarios poniendo atención en las diferentes prácticas deportivas de chicas y chicos. Otro reto se presenta con el hecho de que determinadas comunidades no se sienten interpeladas por la programación de los grandes equipamientos culturales de la ciudad.

En otro ámbito, como por ejemplo el de la seguridad, los servicios policiales y de emergencias deben formarse para adaptarse a esta sociedad diversa, teniendo presente que esta diversidad puede incidir en la práctica de estos servicios, ya que puede condicionar la interacción con la ciudadanía en la prevención de riesgos por su seguridad e integridad.

En este sentido, parte de la tarea recae en la necesidad de desarrollar nuevas competencias dada la **falta de formación y capacitación en competencias interculturales en muchos ámbitos**, incluyendo el conocimiento de los idiomas y los códigos de la población que reside en los barrios. No obstante, es importante destacar la consolidación de la formación en interculturalidad dentro de la oferta formativa que ofrece el Ayuntamiento.

En cuarto lugar, se debe tener presente la dimensión simbólica. Desde muchos ámbitos donde se impulsan políticas interculturales **no se trabaja suficientemente la dimensión comunicativa, y aún no se ha incorporado una narrativa que no ponga el acento solo en las complejidades relacionadas con la diversidad**. El PROGBI ha hecho avances para mejorar la manera de dirigirse a la ciudadanía y visibilizar las acciones que la ciudad emprende, así como para establecer vínculos con medios de comunicación<sup>XII</sup>.

La dimensión simbólica también queda reflejada en el nomenclátor de la ciudad, los premios que se otorgan, la narrativa histórica de la ciudad, o el diseño y los elementos que se encuentran en el espacio público o en las festividades y celebraciones (aspecto, este último, en el que la ciudad está lejos de que estos elementos representen la diversidad real de la ciudad). Con respecto a las celebraciones y festividades populares y religiosas, se han hecho avances importantes, pero también falta mucho por debatir desde la perspectiva intercultural sobre los calendarios, la comunicación que se hace de las diferentes festividades y cómo se incorporan imaginarios y códigos culturales diversos.

Las manifestaciones que dan voz, espacio y visibilidad en el espacio público de expresiones culturales de origen diverso<sup>XIII</sup> constituyen uno de los espacios más relevantes de conocimiento mutuo y diálogo intercultural. Con todo, se percibe que aún se necesitan **más espacios para el**

XI.- El programa “Convivimos deportivamente”, del IBE, ofrece proyectos como Criquet Joven en BCN o Basket Beat.

XII.- Este programa da apoyo y asesoramiento a entidades y otros departamentos del Ayuntamiento. Además, la comunicación es una de las cuatro líneas de acción de la Estrategia BCN Antirrumores con acciones encaminadas a promover el uso de un lenguaje inclusivo y el tratamiento correcto de la diversidad en los medios de comunicación y las redes sociales, y proponer contranarrativas y narrativas alternativas sobre la diversidad. Se ha dado apoyo a proyectos periodísticos y al Observatorio del Discurso Discriminatorio en los medios de comunicación, entre otros. También, el portal Diverscat ofrece una herramienta digital para los y las profesionales de la comunicación para mejorar el tratamiento de la diversidad cultural en los medios de comunicación.

XIII.- Algunos ejemplos: el Encuentro BCN Ciudad Diversa; el calendario interconfesional de la OAR; el Año Nuevo Chino; el Festival Matsuri de Cultura Japonesa; el Festival Raval(s); el África Moment; el Black Barcelona Festival; el Festival de Cine Judío de Barcelona; la Muestra de Cine Africano, y el Festival de Cine Asiático.



**reconocimiento de la diversidad de las culturas y el pluralismo religioso. Por ejemplo, en el caso de las festividades, deberían integrarse de manera natural en el ciclo festivo tradicional de la ciudad, y ocupar el espacio público de manera no segregada y equitativa.**

Cabe destacar el importante papel que ha tenido el Espacio Avinyó como centro dinamizador y promotor de la interculturalidad. Sin embargo, el riesgo reside en que este sea el espacio donde se tratan estos temas, en lugar de transversalizar la perspectiva intercultural a todos los espacios socioculturales de la ciudad.

## Interacción positiva, diálogo intercultural y participación



En general, se tiene la percepción de que **hay más coexistencia que convivencia o interacción positiva**. Además, no disponemos de muchos datos para conocer la intensidad y la naturaleza de las interacciones<sup>XIV</sup>.

La suma de condicionantes económicos y laborales, el precio de la vivienda, de desigualdades de derechos, de prejuicios y discriminaciones acaban determinando procesos segregadores. Además, en el contexto actual, y a diferencia del 2010, el mensaje xenófobo, racista y excluyente se ha hecho más presente no solo en los medios de comunicación y en las redes sociales, sino que actualmente también ha ocupado espacios de representación política que antes eran más minoritarios. En este sentido, el modo en que las personas se forman las percepciones en torno a la diversidad ha cambiado mucho, se ha reforzado la polarización, y eso también afecta al grado de confianza entre vecinos y vecinas.

Si observamos la distribución por barrios, en tres de ellos la población nacida en el extranjero es en el 2020 superior al 50 % (el Raval, el barrio Gòtic y Sant Pere, Santa Caterina i la Ribera)<sup>XV</sup>. Se subrayan los **efectos de la gentrificación sobre algunos colectivos**, como es el caso del pueblo gitano. No obstante, **hay más segregación escolar que territorial**<sup>XVI</sup>.

**Acciones de gobierno**

- El Plan de choque contra la segregación escolar (2019)
- El Plan de barrios

XIV.- Ha incrementado ligeramente la mezcla y la presencia de diversidad en todos los barrios. La evolución indica un ligero incremento de los hogares mixtos: ha pasado del 9,4 % en el 2010 al 11,7 % en el 2020. Estadística y Difusión de Datos. Evolución de los hogares por nacionalidad, [2007-2011](#), y domicilios por nacionalidad de las personas, [2016-2020](#).

XV.- Este hecho no se alcanzaba en el 2010, cuando Ciutat Vella tenía un 40,5 % de vecinos y vecinas con nacionalidad extranjera. Estadística y Difusión de Datos. Población por lugar de nacimiento por distritos y barrios, enero 2020 y enero 2010.

XVI.- Ciutat Vella es el distrito que tiene más proporción de alumnos y alumnas de nacionalidad extranjera. Los distritos en los que se observa más segregación escolar en educación infantil y primaria son los de Horta-Guinardó, Les Corts, Sants-Montjuïc y Ciutat Vella. En secundaria, la segregación escolar se reduce (curso 2017-2018).

El diseño del espacio público también puede determinar procesos segregadores: será necesario trabajar para dar prioridad a las personas, y mejorar los entornos, con el objetivo de que sean espacios más seguros o accesibles. Uno de los colectivos que hay que reivindicar más en este modelo de ciudad es el de las mujeres y las niñas<sup>XVII</sup>.

Con respecto a los usos diversos del espacio público, y a las discriminaciones que se producen, se hace evidente la necesidad de disponer de más recursos y servicios de mediación que incorporen la perspectiva intercultural para gestionar estas realidades<sup>XVIII</sup>.

Con respecto a la participación y al sufragio activo y pasivo, la desigualdad formal marcada por el marco jurídico limita la participación de determinados colectivos. No obstante, el número de personas inscritas en el censo electoral es considerablemente más bajo que el límite establecido por la legislación<sup>XIX</sup>.

**Los espacios formales e informales de participación municipal (consejos sectoriales y de barrios) no incorporan la mirada intercultural ni reflejan la diversidad de orígenes y de contextos socioculturales.** En este sentido, se hace necesario evaluar los recursos con los que cuentan los consejos para desarrollar el nivel y la calidad de la participación que queremos.

### Acciones de gobierno

- Medida de gobierno para fomentar la participación de personas de orígenes y contextos culturales diversos en los canales de participación (2016)
- Urbanismo y género: marchas exploratorias de vida cotidiana (2019)

En el ámbito del deporte, herramienta clave de fomento de la interacción positiva, se detecta que no todas las entidades deportivas reflejan la diversidad sociocultural de los barrios en los que se encuentran, que debe incrementarse la formación intercultural en el ámbito del deporte y que las personas extranjeras tienen dificultades para poder federarse. Algunas iniciativas municipales como "Patios Abiertos" constituyen excelentes espacios para incorporar entidades culturales y deportivas del territorio.

## Governanza

Por último, abordamos los retos relacionados con la organización. En primer lugar, **el personal del Ayuntamiento y los proveedores de servicios no reflejan la diversidad sociocultural de la ciudad** y tampoco se dispone de protocolos específicos de no discriminación.

En segundo lugar, hay una necesidad de **reforzar los mecanismos internos de gestión, seguimiento y evaluación**. Eso implica, por una parte, consolidar los mecanismos de coordinación con el conjunto de áreas municipales y con diferentes niveles de gobernanza para garantizar que la transversalidad llegue a más áreas, y, por la otra, la necesidad de reforzar los vínculos con los distritos de la ciudad. Además, la carencia de un sistema de seguimiento y evaluación del plan está relacionada con el **déficit de información, datos e indicadores sobre la diversidad y la interculturalidad, así como el déficit de datos desagregados por sexo**.

XVII.- Medida de gobierno "Urbanismo con perspectiva de género" 2017.

XVIII.- El Ayuntamiento dispone de los siguientes servicios: Servicio de gestión de conflictos de ámbito social en el espacio urbano; Recurso de mediación (situaciones de convivencia vecinal); Servicio de traducción y mediación intercultural; Servicio de mediación y resolución alternativa de conflictos (OND, OAR); grupo de trabajo Urbanismo y Seguridad (2016).

XIX.- El proyecto Mi ciudad - mi voto tuvo como objetivo aumentar la inscripción en el censo electoral pensando en las elecciones municipales del 2019. Con la campaña, el número de personas comunitarias inscritas creció un 50 % entre el 2015 y el 2019, con el 25,6 % de los residentes comunitarios registrados (pero es aún un nivel de inscripción bajo). El porcentaje es más bajo para las personas extracomunitarias inscritas (1.646), una muy baja representación.

# 5.

## CONTENIDO DEL PLAN BARCELONA INTERCULTURALIDAD 2021-2030

El Plan Barcelona Interculturalidad 2021-2030 es el resultado del diagnóstico hecho, a partir del que se han identificado los principales retos de la ciudad relacionados con los principios y el enfoque interculturales.

La interculturalidad es un proceso de transformación en el tiempo que es dinámico y que debe adaptarse a cada contexto desde una actitud proactiva, flexible y de aprendizaje constante. Por ello, **el plan debe incorporar esta dinámica de proceso, y se plantea con una mirada larga de diez años, de modo que constituya el paraguas estratégico del conjunto de políticas y actuaciones del Ayuntamiento con perspectiva intercultural.**

El plan define unos ejes, unos objetivos y un conjunto de medidas que se estructuran a partir de los principios interculturales, pero que implican a todas las áreas y distritos de la ciudad, poniendo el énfasis en la necesidad de reforzar la mirada transversal y territorial.

En este sentido, como marco estratégico de actuación, debe incorporar una dimensión dinámica que permita que las líneas de actuación se concreten y se adapten a cada ámbito de actuación y a los cambios de contexto. Por ello, se plantea como un **plan "vivo" y dinámico, y su despliegue implica que el conjunto de áreas y distritos definan sus propios planes de acción intercultural de manera sintética y para un periodo de entre dos y tres años.** Estos planes incorporarán las líneas de actuación del plan intercultural que correspondan a su ámbito, pero en muchos casos también incluirán otras acciones más específicas y concretas de cada ámbito.

De este modo, el plan se mantiene como marco estratégico durante los próximos diez años, al tiempo que permite adaptarse y aterrizar con más detalle en cada ámbito a partir de la realidad cambiante y dinámica de la ciudad y de los resultados que se vayan alcanzando a partir de la evaluación y el impacto de las políticas.

### Objetivo global

El objetivo global del plan es avanzar decididamente hacia una ciudad más intercultural a partir de los principios de igualdad, de reconocimiento de la diversidad y de interacción positiva y diálogo intercultural, para construir una ciudad más inclusiva, dinámica y justa, y favorecer la cohesión social y la convivencia.

## 5 ejes, 26 objetivos, 106 medidas

EJES	OBJETIVOS
1. Avanzar hacia una igualdad real de derechos, deberes y oportunidades de todas las personas, a partir del compromiso con la no discriminación y la equidad	1.1. Identificar los espacios de desigualdades jurídicas y promover espacios de mejora
	1.2. Reforzar la lucha contra la discriminación y los delitos de odio
	1.3. Garantizar la igualdad de trato y de acceso de todo el mundo a los servicios y equipamientos municipales
	1.4. Abordar y prevenir las situaciones de desigualdad y vulnerabilidad relacionadas con los ámbitos laboral, de salud y de acceso a la vivienda
	1.5. Promover un sistema educativo inclusivo, de calidad y que favorezca la igualdad de oportunidades de todo el alumnado
2. Avanzar en el reconocimiento y el respeto de la diversidad como una realidad estructural de la ciudad	2.1. Avanzar en el reconocimiento institucional y simbólico de la diversidad
	2.2. Adaptar el conjunto de servicios, programas y equipamientos municipales para que se reconozca la diversidad desde la perspectiva intercultural
	2.3. Promover el currículum intercultural en las escuelas y centros educativos
	2.4. Reforzar la mirada de la diversidad como una oportunidad para el enriquecimiento y el desarrollo sostenible de la ciudad
	2.5. Promover el reconocimiento de la diversidad y la perspectiva intercultural en el conjunto de las diferentes festividades populares y culturales
3. Favorecer la generación de espacios y oportunidades para la interacción positiva y la generación de vínculos y relaciones en condiciones de igualdad	3.1. Reducir los factores que condicionan y refuerzan los procesos de segregación
	3.2. Promover un espacio público inclusivo para todo el mundo que facilite y reconozca la diversidad de usos y perfiles, garantizando los derechos de todo el mundo
	3.3. Promover oportunidades para la interacción positiva a partir de intereses comunes y actividades y espacios de dinamización cultural, social y deportiva
	3.4. Reforzar los instrumentos y equipos de mediación y gestión de conflictos desde la perspectiva intercultural
	3.5. Reducir los condicionantes que se encuentran en el origen de las actitudes discriminatorias y que también dificultan la convivencia y la interacción
4. Promover el diálogo intercultural, la participación y un concepto de ciudadanía activa que profundice en los valores y la práctica democráticos	4.1. Promover la cultura y la práctica del diálogo intercultural como instrumento fundamental de la acción municipal junto con actores de varios ámbitos sociales
	4.2. Garantizar la presencia y representación de la diversidad de la ciudad en los diferentes espacios y procesos participativos impulsados por el Ayuntamiento
	4.3. Fomentar la participación de la ciudadanía diversa en el conjunto de ámbitos y espacios sociales de representación y toma de decisiones
5. Garantizar que el conjunto de la acción de gobierno municipal incorpora los principios y el enfoque intercultural	5.1. Reforzar la dimensión transversal de la interculturalidad
	5.2. Reforzar la cooperación territorial
	5.3. Reforzar la cooperación con la red asociativa de la ciudad
	5.4. Trabajar en un contexto de gobernanza multinivel
	5.5. Elaborar informes de seguimiento y evolución
	5.6. Incorporar la diversidad sociocultural de la ciudad entre el personal del Ayuntamiento y en la provisión de servicios
	5.7. Mejorar las competencias interculturales
	5.8. Asegurar la producción y la transferencia de conocimiento

## EJE 1.

# Avanzar hacia una igualdad real de derechos, deberes y oportunidades de todas las personas, a partir del compromiso con la no discriminación y la equidad

Desde la perspectiva intercultural, el compromiso por la igualdad desde el ámbito local debe tener muy presente la mirada interseccional, ya que varios factores se interrelacionan e influyen conjuntamente en las desigualdades. En algunos casos, el origen, la etnia, la racialización o la identidad religiosa se viven desde la complejidad y la dificultad que refuerzan, o incluso determinan, desigualdades de carácter socioeconómico y de capacidad de participar desde una posición de igualdad en la construcción colectiva de la ciudad. En este sentido, se debe velar por la igualdad desde la apuesta por la equidad, teniendo presentes los diferentes contextos y especificidades de cada persona.

La actuación desde el ámbito local, a pesar de que no pueda incidir en algunas de las causas de fondo de las desigualdades, puede impulsar políticas destinadas a mitigar y compensar las consecuencias de desigualdades de carácter jurídico, económico o de mercado laboral, y las que están vinculadas al acceso a servicios básicos, como la vivienda, los servicios sociales, la educación o el derecho a la cultura y a la participación. Finalmente, el Ayuntamiento tiene una gran responsabilidad a la hora de combatir las actitudes y procesos discriminatorios, incluidos los que tienen una dimensión institucional y sistémica, ya que suponen vulneraciones de derechos fundamentales y de la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas.

### 1.1- Identificar los espacios de desigualdades jurídicas y promover espacios de mejora

- » Elaborar un diagnóstico para identificar espacios de **desigualdades jurídicas y vulnerabilidades y posibles mecanismos de corrección**, como el fortalecimiento de la incidencia política sobre la normativa que afecta a la desigualdad y que no es competencia municipal. Es el caso de la imposibilidad de acceder a determinados trabajos del sector público, en la federación deportiva, o, de manera más genérica, el acceso normalizado a la Administración del Estado en relación con los trámites de extranjería (NIE, huellas, etcétera).
- » Reforzar las acciones para facilitar el **empadronamiento** activo para proteger a las personas en situación de vulnerabilidad y garantizar el derecho de acceso a los servicios básicos: la adecuación a la Resolución de 29 de abril de 2020, que dicta instrucciones técnicas sobre la gestión del Padrón municipal<sup>2</sup>, y la mejora del procedimiento para conseguir el Informe de conocimiento de residencia para el empadronamiento sin domicilio fijo, promoviendo, a su vez, un compromiso y una estrategia conjunta entre los municipios del área metropolitana.
- » Promover la **inscripción al censo electoral** de las personas extranjeras con derecho a voto y reclamar una modificación de la legislación actual para permitir la participación electoral de las personas extranjeras residentes de larga duración en las elecciones locales.
- » Hacer un seguimiento del cumplimiento de las acciones de la Medida de gobierno para favorecer el acceso a la regularidad y prevenir la irregularidad sobrevenida, aprobada en mayo del 2017<sup>3</sup>.
- » Hacer un seguimiento del cumplimiento del derecho a la libertad religiosa y de culto.

2- Véase [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4784](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4784)

3- Véase [https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/102541/5/MGIrregularitat\\_3.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/102541/5/MGIrregularitat_3.pdf)

## 1.2 - Reforzar la lucha por el pleno reconocimiento de la diversidad, contra la discriminación y los delitos de odio

- » Desplegar, en el ámbito local, la nueva **Ley de igualdad de trato y no discriminación**, que amplía la capacidad sancionadora del Ayuntamiento en varios ámbitos como la salud, el comercio, la justicia, etcétera, y reforzar los mecanismos de garantía de los derechos como la elaboración de protocolos de detección de discriminaciones y vulneración de derechos y el fomento de los mecanismos de justicia restaurativa y de resolución alternativa de conflictos en situaciones de discriminación.
- » Mejorar los **mecanismos de generación de conocimiento e identificación** de discriminaciones: consolidar el Centro de Recursos en Derechos Humanos como el servicio de referencia en las políticas de prevención de las vulneraciones de derechos y el Observatorio de las Discriminaciones, por su trabajo de recogida de información; mejorar la identificación de los delitos de odio mediante estudios de percepciones e introduciendo cambios en la Encuesta de victimización de Barcelona para incluir la dimensión de las agresiones de carácter racista o marcadas por el odio en la percepción de la seguridad de la ciudadanía, y elaborar un estudio sobre el racismo institucional en el marco del Consejo Municipal de Inmigración.
- » Ampliar la información, formación, incidencia y sensibilización en relación con la discriminación a través de la Estrategia BCN Antirrumores y de la definición del nuevo Plan de acción de la Red BCN Antirrumores.
- » Hacer un seguimiento del cumplimiento de las acciones de la **medida de gobierno “Programa Barcelona, ciudad de derechos”**, aprobada en el 2016.

## 1.3 - Garantizar la igualdad de trato y de acceso de todo el mundo a los servicios y equipamientos municipales

- » Mejorar y reformular de manera coordinada la **recogida de información de las personas usuarias** de los servicios municipales para permitir la identificación y el seguimiento de las posibles barreras de acceso con indicadores compartidos y con datos desagregados por sexo.
- » Elaborar un **mapa transversal sobre las desigualdades de acceso a los servicios y equipamientos municipales** y promover la toma de conciencia de posibles prácticas discriminatorias que puedan darse en el marco de la prestación de servicios de los equipamientos.
- » Elaborar **planes concretos de adaptación o reformulación de los servicios, trámites y equipamientos para garantizar la igualdad de acceso**, teniendo presentes las barreras de acceso identificadas, simplificando la complejidad burocrática, dando más flexibilidad horaria e impulsando medidas concretas para evitar la brecha digital. Es el caso de la necesidad de reforzar los servicios de **traducción** del Ayuntamiento (servicios sociales, PIAD, etcétera) o la adaptación de servicios funerarios para garantizar el respeto a derechos fundamentales y evitar prácticas discriminatorias. Llevar a cabo, junto con los puntos de información y atención a las mujeres (PIAD), un proceso de análisis para mejorar y garantizar el acceso y la atención para todas las mujeres de la ciudad al servicio. Este proceso se puede llevar a cabo con otros servicios municipales.
- » Impulsar el proceso de revisión del **Plan de acogida** de la ciudad para profundizar en esta etapa del proceso migratorio y reforzar la perspectiva intercultural en el conjunto de las políticas de acogida.
- » Hacer un seguimiento del cumplimiento de la **medida de gobierno “Sobre la garantía del trato igualitario a las entidades religiosas en cuanto a la realización de actividades puntuales en el ámbito público”** (2017).

## 1.4 - Abordar y prevenir las situaciones de desigualdad y vulnerabilidad relacionadas con los ámbitos laboral, de salud y de acceso a la vivienda

- » Diseñar los recursos de atención municipal incorporando la realidad de perfiles y situaciones específicas, como, por ejemplo, las personas mayores de origen migrante, las mujeres migradas, el pueblo gitano o jóvenes y adolescentes migrantes sin referentes adultos, entre otros, como ya se ha hecho en algunos casos.
- » Incorporar las perspectivas intercultural e interseccional al próximo Acuerdo de ciudad para el empleo de calidad 2021-2030, de Barcelona Activa, para poder contribuir al empleo inclusivo y a la reducción de las desigualdades en el acceso al mercado laboral.
- » Continuar con el crecimiento anual de manera sostenida de la población extranjera en los programas de empleo de Barcelona Activa, que empezó con la implantación de la Estrategia para el empleo de Barcelona 2016-2020.
- » Apostar, a partir de los ámbitos de actuación del nuevo Plan de fomento del empleo juvenil 2020-2023 con la participación del Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso, por la orientación profesional, la formación y el apoyo a la inserción laboral de jóvenes en situaciones de vulnerabilidad y minorización social, y poniendo en valor la diversidad del talento joven.
- » Facilitar el **acceso al mercado laboral** reforzando el servicio de **homologación y convalidación de títulos** extranjeros (no universitarios y universitarios) de los que dispone el SAIER, reforzando los programas que atienden a colectivos particularmente vulnerables (personas en situación irregular, víctimas de tráfico de seres humanos, LGTBI, pueblo gitano, etcétera).
- » **Incrementar la oferta pública de vivienda accesible** para todo el mundo y prevenir y atender la emergencia habitacional, tal como recoge el Plan por el derecho a la vivienda 2016-2025, teniendo en cuenta la situación de colectivos vulnerables específicos que no pueden acceder a la oferta general de vivienda asequible. Las ayudas al alquiler son mecanismos a los que se debe dar continuidad y, si es necesario, dimensionarlos adecuadamente, ya que son una forma de equilibrio social para poder conservar la vivienda.
- » Recuperar el Comité de acceso a la salud de personas migradas y refugiadas de manera estable, formado por el Ayuntamiento y CatSalut, para abordar situaciones de dificultades de acceso a la salud.
- » Promover la formación en competencias interculturales para profesionales de la atención primaria y el conocimiento de los recursos comunitarios, y reforzar la coordinación con los servicios sociales, así como consolidar la perspectiva intercultural en la información de salud pública y de los servicios sanitarios, incluida la población gitana.
- » Incorporar la perspectiva intercultural e impulsar acciones concretas **para abordar la situación de la salud mental de personas migradas y refugiadas** en la línea de las acciones previstas en el Plan de salud mental de Barcelona, dadas las especificidades que afectan a este colectivo.

## 1.5 - Promover un sistema educativo inclusivo, de calidad y que favorezca la igualdad de oportunidades de todo el alumnado

- » Crear un espacio de **coordinación estable entre el equipo del Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso y el Consorcio de Educación de Barcelona** para abordar conjuntamente los retos que plantea la diversidad en el ámbito educativo, y trabajar de una manera más transversal y estructural.
- » Incorporar la mirada intercultural y reforzar los programas de apoyo en todos los niveles educativos para **garantizar el éxito y la continuidad de los estudios, y prevenir el fracaso y el abandono prematuro** (programas Èxit y Enginy, el Servicio de orientación, el Plan Joven, los proyectos "Projecta't", "Prometeus", "Reprèn", etcétera).
- » Repensar (con el equipo LIC) las **aulas de acogida y reforzar la asistencia lingüística y social como programas transversales vinculados al plurilingüismo**, de los que todos los equipos docentes son responsables.
- » Ampliar el número de centros del **programa "Escuelas por la igualdad y la diversidad"** para abordar los estereotipos y los prejuicios y prevenir las relaciones abusivas y discriminatorias.
- » Profundizar en la **mirada comunitaria** del proceso educativo teniendo en cuenta el conjunto de agentes relevantes del entorno, fomentando la participación activa de niños, niñas, jóvenes y familias (a partir del trabajo que se está haciendo con las AFA y la AFAPCC) en proyectos del barrio —en la línea de algunos programas del Plan de barrios—.
- » Promover un protocolo de detección y actuación de discriminaciones por motivos étnico-raciales, culturales o religiosos, tanto entre el alumnado como por parte del propio sistema educativo.



## EJE 2.

### Avanzar en el reconocimiento y el respeto de la diversidad como una realidad estructural de la ciudad

Barcelona ha cambiado mucho en los últimos 20 años, y uno de los elementos más relevantes de este cambio es el aumento de la diversidad sociocultural de los vecinos y vecinas de la ciudad. Estas diversidades, marcadas por los diferentes contextos y orígenes culturales o por el aumento del pluralismo religioso (más confesiones, más centros de culto), también deben interpretarse en el marco de otras diversidades como el sexo, la edad, la orientación sexual o la clase social, sin olvidarnos de la necesidad de visualizar diversidades culturales históricas, como puede ser la realidad de las personas de etnia gitana.

Uno de los grandes retos para la construcción de una ciudad más inclusiva y equitativa es reconocer esta realidad diversa, qué implica con respecto al relato que se hace de la ciudad, y la necesidad de impulsar políticas activas de reconocimiento y de reflexión crítica sobre los determinantes históricos y sociales que determinan desigualdades y discriminaciones hacia ciertos colectivos.

El reconocimiento debe abordarse desde la vertiente simbólica e institucional, pero también desde el día a día en el conjunto de servicios, equipamientos de proximidad y en ámbitos como la educación y las políticas culturales. Este reconocimiento de la diversidad también tiene que ir en paralelo a la necesidad de valorar los elementos comunes y de las necesidades e intereses compartidos desde el respeto a las diferencias y la apuesta por la equidad.

Esta valoración tiene que saber vehicular las oportunidades y la riqueza que la diversidad puede aportar al conjunto de la sociedad cuando las políticas sociales ponen el énfasis en las capacidades, las potencialidades y los talentos de las personas, desde la diversidad de sus bagajes individuales y colectivos y desde cómo pueden proyectar y alimentar al conjunto del entramado ciudadano.

#### 2.1 - Avanzar en el reconocimiento institucional y simbólico de la diversidad

- » Transversalizar y aterrizar el marco de una **narrativa intercultural en el conjunto de áreas** del Ayuntamiento y elaborar una guía práctica con los elementos clave para la construcción y consolidación de una narrativa de ciudad intercultural.
- » Incorporar la perspectiva intercultural en las **campañas de comunicación** municipales, valorando la diversidad y diseñando alguna campaña específica sobre esta cuestión, participando activamente en el marco de las campañas impulsadas desde la red de ciudades interculturales del Consejo de Europa y otras redes con motivo de los días internacionales sobre la diversidad cultural, las personas migrantes y refugiadas, contra la discriminación, sobre el pluralismo religioso, el día del pueblo gitano, etcétera.
- » Ampliar el reconocimiento simbólico de la diversidad sociocultural de la ciudad mediante el **nomenclátor, los premios de la ciudad** y otros elementos que dan visibilidad al espacio público de la historia y la realidad de determinados colectivos que históricamente han sido discriminados e invisibilizados (pueblo gitano, personas migradas, etcétera), en la línea del trabajo que se está haciendo en este sentido desde las políticas feministas.
- » Impulsar acciones específicas de sensibilización y reconocimiento de la diversidad a partir de la memoria histórica, el pasado colonial, la visibilización del pueblo gitano, del pluralismo religioso, etcétera.

## 2.2 - Adaptar el conjunto de servicios, programas y equipamientos municipales para que se reconozca la diversidad y se incorpore la perspectiva intercultural

- » Introducir en los diferentes programas, equipamientos y servicios municipales cambios en la **recogida de datos** de las personas usuarias y profesionales, y en el uso de los servicios para obtener una información más rigurosa y compartida del nivel, el tratamiento y el reconocimiento que se hace de la diversidad.
- » Dotar de **herramientas prácticas, formación y acompañamiento a los equipos profesionales** de los equipamientos de proximidad para que puedan incorporar la perspectiva intercultural, aprovechando el bagaje y la experiencia del equipo de Interculturalidad, del Espacio Avinyó y de la OAR para acompañar y asesorar a otros equipamientos culturales, educativos y deportivos en este proceso.
- » Promover programas para **garantizar el acceso de nuevas personas creadoras y artistas** de contextos y orígenes diversos en el ámbito de la cultura, y llegar, así, a un público más diverso, al tiempo que se adaptan las programaciones a la realidad diversa de la ciudad.
- » Garantizar que se aplica la perspectiva intercultural en el despliegue del Plan de trabajo 2019-2023. Red de centros cívicos, y aprovechar la experiencia de otros equipamientos, especialmente de las bibliotecas, en este proceso.
- » Introducir en los procesos de externalización de equipamientos (centros cívicos, equipamientos culturales, centros deportivos, casales de barrio, etcétera) **cláusulas de respeto de la diversidad y fomento de la interculturalidad** en sus actividades y garantizar un mínimo de profesionales con capacidades multilingües.
- » Destinar recursos para ampliar la **diversidad de deportes**, adecuando instalaciones para la práctica deportiva extraescolar.
- » Adaptar los **servicios de seguridad y emergencias para que incorporen esta perspectiva intercultural** en sus formaciones e interacciones con la ciudadanía, ya que los orígenes diversos pueden condicionar la aproximación que hacen hacia el mundo de la seguridad, y también al revés: se debe tener presente esta diversidad en la aproximación que hace tanto la policía como los cuerpos de emergencias hacia la ciudadanía. Las actuaciones policiales, así como las que se llevan a cabo en casos de emergencia (por ejemplo, incendios), deben poder prever las necesidades de esta sociedad diversa y anticiparse a ellas.

## 2.3 - Promover el currículum intercultural en las escuelas y centros educativos

- » Aumentar la formación en **capacidades interculturales del profesorado** y del equipo LIC y el desarrollo de más recursos pedagógicos para avanzar en la incorporación de la perspectiva intercultural en el marco de los proyectos educativos de los centros.
- » Incrementar, desde el Consorcio de Educación, los convenios que facilitan el **conocimiento y el aprendizaje de las lenguas maternas y de origen** (incluido el romaní/caló) en el entorno escolar.
- » Preservar el papel de la **lengua catalana** como eje vertebrador e idioma de comunicación.
- » Introducir contenidos relacionados con el conocimiento de la historia del pueblo gitano, historia de las migraciones, cultura religiosa, discriminaciones, racismo o pasado colonial, entre otros, en los **currículums escolares** de los centros educativos de Barcelona.

- » Promover el aumento del número de **profesionales de contextos y orígenes culturales diversos** (no solo entre el profesorado) en las plantillas de los centros educativos, en el marco del espacio transversal de colaboración con el Consorcio de Educación de Barcelona.
- » Garantizar que los **proyectos de convivencia** de los centros educativos incorporen la perspectiva intercultural.

## 2.4 - Reforzar la mirada de la diversidad como una oportunidad para el enriquecimiento y el desarrollo sostenible de la ciudad

- » Establecer un vínculo y un marco de cooperación entre el despliegue del **Plan intercultural y el plan de acción sobre la Agenda 2030** para el desarrollo sostenible para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización, teniendo presente la perspectiva intercultural.
- » Fomentar y proteger el **comercio de proximidad** como un elemento clave para el dinamismo y la cohesión de los barrios con una política activa de ejes comerciales con sensibilidad intercultural e inclusiva de todo el comercio.
- » Promover el reconocimiento de la diversidad y apostar por la interculturalidad y el multilingüismo como un activo importante de la ciudad para generar oportunidades para **la creatividad, la innovación social y el dinamismo económico**.
- » Combinar las estrategias destinadas a la atracción de talento poniendo énfasis en la necesidad de reconocer y destacar la diversidad de talentos, conocimientos y saberes que ya existen y que a menudo no se valoran ni se reconocen como un activo de la ciudad, en el marco de la **medida de gobierno "Barcelona, ciudad de talento"**.
- » Elaborar el **Mapa Barcelona + Intercultural**, a partir de la experiencia del Mapa Barcelona + Sostenible, con el objetivo de dar a conocer y compartir espacios, iniciativas, proyectos, recursos y agentes que valoran la diversidad y promueven la interculturalidad. Se trataría de un mapa interactivo elaborado de manera colectiva entre entidades, equipamientos, la ciudadanía y la Administración.

## 2.5 - Promover el reconocimiento de la diversidad y la perspectiva intercultural en el conjunto de las diferentes festividades populares y culturales

- » Promover, con carácter general, la incorporación de nuevas prácticas que fomenten la cohesión y la creación de vínculos sociales y la transmisión de saberes y valores.
- » Reforzar el **reconocimiento y la visibilidad de la diversidad** de la ciudad en el marco de **fiestas mayores y tradicionales**, y en la programación de algunos festivales como El Grec o las Fiestas de La Mercè.
- » Impulsar la creación de espacios de diálogo, intercambio y cooperación entre los entes organizadores de los festivales y los y las artistas y agentes locales de contextos y orígenes culturales diversos, para **garantizar la conexión entre la programación y la realidad diversa de la ciudad**.
- » Fomentar, desde una perspectiva intercultural, la colaboración entre entidades de ámbitos diversos (ocio, feminismo, interculturalidad, etcétera) en el marco de la cultura popular y tradicional.

- » Promover que las **festividades representativas de la diversidad cultural y religiosa se integren en el ciclo festivo de la ciudad desde una perspectiva inclusiva, equitativa y no segregada**, potenciando los espacios de diálogo intercultural e interacción positiva y acciones de memoria que promuevan los diferentes elementos referenciales.
- » Impulsar **acciones destinadas a promover el conocimiento de las diferentes expresiones, cosmovisiones y manifestaciones culturales y religiosas representativas de la diversidad de la ciudad**, para visualizarlas y romper estereotipos y prejuicios (en la línea del proyecto “La noche de las religiones”, que da a conocer los centros de culto), y elaborar un calendario intercultural de la ciudad donde se muestren el conjunto de festividades y celebraciones.
- » Potenciar mecanismos para la interlocución y el acompañamiento con el objetivo de atender las demandas de los diversos colectivos del ámbito de las culturas populares, con atención a la diversidad cultural y con independencia de la manera en que estos colectivos se estructuren.
- » Elaborar un programa de culturas populares destinado a equipamientos culturales que promueva la diversidad cultural con una perspectiva intercultural.
- » Potenciar la coordinación municipal para el seguimiento de programas, recursos y acciones municipales desde ámbitos diversos: equipamientos de proximidad, tejido cultural, interculturalidad, feminismo y educación.

## EJE 3.

### Favorecer la generación de espacios y oportunidades para la interacción positiva y la generación de vínculos y relaciones en condiciones de igualdad

Uno de los aspectos clave del enfoque intercultural es la generación de espacios y oportunidades para la interacción y la creación de vínculos que favorezcan la cohesión, rompan los estereotipos y prejuicios, y también permitan aprovechar las oportunidades de la diversidad. Por ello, es necesario identificar las barreras que impiden esta interacción y combatir los procesos segregadores, tanto físicos como mentales.

La evolución de la diversidad en los últimos diez años con respecto a su territorialidad tiende a un incremento de la mezcla y de la presencia de diversidad en todos los barrios, aunque con diferencias muy motivadas por los precios de la vivienda. El urbanismo tiene una gran incidencia en facilitar o dificultar las posibilidades de interacción. Las políticas de vivienda y de diseño del espacio público determinan este contexto, así como el nivel de densidad y usos mixtos de los barrios con equipamientos, servicios y comercios de proximidad. Estos factores pueden determinar procesos segregadores que suponen una barrera a la interacción y la convivencia desde la igualdad y el reconocimiento.

En el ámbito de la educación también hay que seguir apostando por las acciones destinadas a combatir la segregación escolar, que han tenido efectos positivos en los últimos años. Los estudios sobre segregación demuestran que la mezcla, y no la concentración, favorece el aprendizaje y mejora las oportunidades de los niños y las niñas, y hace que la enseñanza sea más motivadora y equilibrada.

Desde los Distritos y diversas áreas o en el marco del Plan de barrios, se trabaja para facilitar la generación de vínculos y relaciones vecinales. Los equipamientos de proximidad tienen un papel muy relevante en la transversalización de la perspectiva intercultural y en el fomento de espacios y oportunidades para la interacción positiva a partir de intereses y necesidades compartidas, con el trabajo en red con entidades, agentes, otros equipamientos de proximidad y el vecindario.

#### 3.1 - Reducir los factores que condicionan y favorecen los procesos de segregación

- » Garantizar que la política de vivienda del Ayuntamiento no favorezca los procesos segregadores, **evitando la concentración y promoviendo la mixtura social e intergeneracional**, especialmente en barrios como la Marina, la Sagrera y el 22@, donde está previsto un mayor volumen de construcción en los próximos años, y apostando por promover una mirada metropolitana de las políticas de vivienda.
- » **Fomentar la oferta accesible y diversa en titularidad y formas de uso** (derecho de superficie, alquiler —público, privado, protegido—, covivienda) en todos los barrios de la ciudad, así como reforzar las políticas de rehabilitación y mejora de las viviendas. Adoptar más medidas para evitar que los procesos de gentrificación expulsen a vecinos y vecinas en otros barrios y municipios (por ejemplo, compra de edificios y viviendas).
- » **Garantizar la dotación y calidad de los equipamientos municipales** (centros cívicos, bibliotecas, equipamientos deportivos, etcétera) respondiendo de manera equitativa y paritaria a demandas de cuidado, ocio, cultura o educación en todos los distritos de la ciudad, garantizando la proximidad e incorporando la mirada intercultural.
- » Prevenir la segregación urbana de los centros de culto para evitar procesos segregadores hacia las religiones minoritarias.

- » Consolidar el desarrollo del **Plan de choque contra la segregación escolar** del CEB en los diferentes niveles educativos como una política estructural que impida los procesos segregadores, garantizando la composición heterogénea de los centros, apostando por la detección precoz del alumnado vulnerable y por su redistribución equilibrada en el conjunto de la red educativa y garantizando la asignación de recursos compensatorios.
- » Mejorar el acceso a los cursos de idiomas (catalán y castellano, manteniendo la importancia del catalán como eje vertebrador de la sociedad), teniendo en cuenta las necesidades específicas de los colectivos y las personas (especialmente las mujeres), y promover el reconocimiento de las diferentes lenguas maternas, como un factor de reconocimiento de la diversidad que también es relevante para evitar los procesos segregadores.

### 3.2 - Promover un espacio público inclusivo para todo el mundo que facilite y reconozca la diversidad de usos y perfiles, garantizando los derechos de todo el mundo

- » **Introducir la perspectiva intercultural en el modelo de urbanismo inclusivo y con perspectiva de género e interseccional** que impulsa el Área de Ecología Urbana, donde se pone en el centro la vida cotidiana y se impulsa un modelo urbano inclusivo que tenga en cuenta la diversidad de género, la edad o el origen, para construir una ciudad más equitativa, segura y sin barreras.
- » Concebir un urbanismo que ponga en relación la parte privada de los edificios con las partes públicas del espacio público, facilitando la diversidad de funciones de las plantas bajas (comercio, equipamientos, espacios comunitarios y colaborativos, etcétera), favoreciendo los espacios abiertos a la calle y transparentes que facilitan también la continuidad entre lo que es público y lo que es comunitario.
- » Potenciar los espacios de vida comunitaria dentro de los edificios, adaptando o creando nuevos espacios (antiguas porterías, trasteros, azoteas). Espacios de uso compartido, de cuidado de los vecinos y vecinas, de intercambio de servicios, de interacción.
- » Reforzar la apuesta por dar prioridad al **espacio para peatones** (pacificación de calles, supermanzanas, accesos a las escuelas, espacios infantiles) como lugares de interacción entre vecinas y vecinos de origen y contextos culturales diversos, y que al mismo tiempo favorezca la percepción de un espacio público más seguro y más saludable.
- » Impulsar la creación de espacios (sesiones de trabajo y talleres) donde profesionales municipales puedan relacionar, contrastar o complementar su conocimiento con el de las personas externas representantes de grupos diversos, sobre proyectos, espacios públicos y diferentes temáticas, de modo que sirvan de espacio social para crear campos de interacción y de integración intercultural.

### 3.3 - Promover oportunidades para la interacción positiva a partir de iniciativas de dinamización cultural, social y deportiva

- » Profundizar en el **desarrollo de los mapas de agentes sociales** incorporando la mirada intercultural para identificar espacios y oportunidades para la interacción positiva, con el objetivo de que los equipamientos de proximidad conozcan mejor el entorno y los agentes que intervienen en él.
- » Incorporar la perspectiva intercultural al objetivo del **Plan de barrios de impulsar la cultura como herramienta de transformación social desde la vertiente comunitaria**, vinculándola a los equipamientos de proximidad y a los centros educativos, reforzando la implicación y coordinación con los Distritos, para favorecer los espacios de interacción y generación de vínculos entre los vecinos y vecinas.

- » Impulsar **la apertura de las grandes instituciones culturales** mediante programas y proyectos culturales que incorporen la perspectiva intercultural y que dialoguen con los equipamientos de proximidad y con la ciudadanía, y favorezcan la interacción, la creatividad y el pensamiento crítico.
- » Incorporar la perspectiva intercultural en el marco del Plan del deporte fuera del horario escolar de Barcelona y extender al conjunto de la ciudad proyectos como el de Criquet Joven en BCN, el béisbol o la práctica de otras modalidades en el marco del programa “Convivimos deportivamente”, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de acceso a la práctica deportiva y generar espacios de interacción positiva, cohesión y empoderamiento de los y de las jóvenes.

### 3.4 - Reforzar los instrumentos y equipos de mediación y gestión de conflictos desde la perspectiva intercultural

- » **Redefinir y adaptar los diferentes servicios de mediación** existentes en la ciudad a partir de un diagnóstico de las necesidades y los recursos disponibles para adaptarlos mejor y responder a las necesidades (evitando, por ejemplo, la problematización de las diferencias culturales cuando, a menudo, se trata de complejidades de convivencia derivadas de comportamientos o factores sociales que no tienen que ver con la diversidad cultural, como es el caso de los conflictos por los recursos, que pueden derivar en racismo).
- » Reforzar los servicios de mediación con perspectiva intercultural en ámbitos diversos como la educación, la salud, los servicios sociales, la vivienda, el comercio, el mercado de trabajo, etcétera.
- » Incorporar la perspectiva intercultural al **Servicio de gestión de conflictos de ámbito social en el espacio urbano**.
- » Introducir la perspectiva intercultural en el Servicio de apoyo a **las comunidades de vecinos y vecinas** de Barcelona.
- » Promover los **servicios de mediación especializados** de la OND (Oficina para la No Discriminación) y la OAR (Oficina de Asuntos Religiosos) y la resolución alternativa de conflictos para tratar situaciones de vulneración o discriminación.

### 3.5 - Reducir los condicionantes que se encuentran en el origen de las actitudes discriminatorias y que también dificultan la convivencia y la interacción

- » Reforzar los espacios de interacción y contacto social partiendo de los criterios de horizontalidad y cooperación en el marco de la definición de un nuevo plan de acción de la Red BCN Antirrumores y desde la participación de las entidades de dicha red. Este nuevo plan deberá reforzar el proceso de territorialización en los distritos de la Estrategia BCN Antirrumores para generar redes de proximidad y adaptadas al contexto específico de cada territorio.
- » Definir un plan de acción para **adaptar el enfoque antirrumores a diferentes ámbitos como el ámbito educativo**, implicando a los diversos agentes (centros educativos, alumnado, familias y agentes del entorno) y elaborando recursos y materiales de sensibilización y promoción del pensamiento crítico, o el **ámbito del mercado de trabajo**, implicando a sindicatos y al sector empresarial para abordar la importancia de reducir los prejuicios y estereotipos en este sector.
- » Reforzar la **formación antirrumores** mediante un diagnóstico que identifique prioridades de actuación destinadas a diferentes perfiles profesionales del Ayuntamiento y de equipamientos de proximidad, así como determinados actores de la sociedad civil y de la ciudadanía en general.
- » Fomentar **acciones de sensibilización y de debate** en diferentes espacios y equipamientos de la ciudad (centros cívicos, casales de barrio, centros culturales, etcétera), siguiendo el modelo del Espacio Avinyó o de la Oficina de Asuntos Religiosos.

- » Hacer frente al reto que supone la proliferación de **fake news** con la construcción de narrativas alternativas con perspectiva intercultural. En este sentido, hay que incorporar el enfoque antirrumores a la consolidación de la narrativa intercultural de la ciudad y a las **estrategias de comunicación y de trabajo con los medios de comunicación y con referentes comunitarios**.



## EJE 4.

# Promover el diálogo intercultural, la participación y un concepto de ciudadanía activa que profundice en los valores y la práctica democráticos

Avanzar hacia una ciudad más intercultural implica apostar por el diálogo intercultural como un instrumento fundamental para favorecer la equidad y el reconocimiento de la diversidad en el marco del diseño y el despliegue de las políticas municipales, así como la participación de la ciudadanía diversa en los diferentes espacios de representación, organización y toma de decisiones desde varios ámbitos de la sociedad civil.

La participación ciudadana, entendida como mecanismo de construcción de democracia activa que implica un sentimiento de pertenencia, de conocimiento y reconocimiento mutuo, debe reflejar la diversidad existente en la ciudad y garantizar que se escucha a todas las voces y se las tiene en cuenta. En este sentido, se debe fomentar con acciones concretas la participación diversa, no solo con presencia de personas de contextos y orígenes diversos, sino también con la inclusión de la diversidad en los diferentes mecanismos participativos.

La Medida de gobierno para fomentar la participación de personas de orígenes y contextos culturales diversos en los canales de participación (2017) es el primer programa propio con la finalidad principal de hacer posible la participación que reconoce la diversidad. Este es el marco en el que el Ayuntamiento tendrá que actuar para avanzar hacia una participación real de toda la ciudadanía, evaluando los hitos conseguidos.

### 4.1 - Promover la cultura y la práctica del diálogo intercultural como instrumento fundamental de la acción municipal junto con actores de varios ámbitos sociales

- » Definir un **plan de acción que establezca la necesidad de promover espacios de diálogo intercultural en varios ámbitos de actuación municipal** (salud, educación, cultura, juventud, prevención, etcétera) a partir de una metodología y de un perfil de profesionales adecuados, para poder profundizar en el conocimiento y la identificación de necesidades e intereses de la población de contextos y orígenes culturales diversos.
- » Facilitar la aparición natural de espacios de diálogo intercultural a partir de la transformación de la programación y la manera de hacerla, especialmente de equipamientos de proximidad como los centros cívicos o los casales de barrio, como espacios de encuentro y diálogo entre vecinos y vecinas representativos de la diversidad sociocultural de los diferentes barrios.
- » Avanzar en la **gestión de la diversidad religiosa basada en la generación de espacios de participación, diálogo e interacción positiva** entre las diversas confesiones y con el resto de la ciudadanía (por ejemplo, puertas abiertas al barrio, como el caso de la Noche de las Religiones, los *iftars* abiertos, etcétera). Consolidar y ampliar los grupos de diálogo religioso vinculados al territorio.
- » Definir módulos formativos adaptados a las diferentes necesidades y contextos, y crear recursos y materiales prácticos para desarrollar competencias específicas en el diálogo intercultural y su aplicación a diversos ámbitos.

### 4.2 - Garantizar la presencia y representación de la diversidad de la ciudad en los diferentes espacios y procesos participativos impulsados por el Ayuntamiento

- » **Aumentar la representación de todas las voces de la ciudad en espacios de participación** como los consejos sectoriales, de distrito o de barrio. Garantizar y reflejar la diversidad en los propios

consejos (por ejemplo, personas mayores en el Consejo del Pueblo Gitano, personas LGTBI en el Consejo de Personas Mayores). Plantear la creación de grupos de trabajo más representativos de la diversidad sociocultural y que incorporen una pluralidad más amplia de miradas, intereses y necesidades.

- » Evaluar los **recursos** con los que cuentan los consejos para desarrollar con garantías el nivel y la calidad de una participación diversa. Y, en esta línea, **acompañar o asesorar** a los consejos para sensibilizar y generar estrategias conjuntas de cara a su diversificación.
- » Trabajar para ampliar los espacios de participación y adaptarlos a nuevas formas, y crear otros más informales.
- » Incorporar la **mirada intercultural en los espacios informales de participación** (en espacios comunitarios, en los barrios, en proyectos de salud o educativos o en relación con servicios y equipamientos). Por ello, es necesario avanzar en la **identificación y el trabajo con referentes** de los diversos colectivos para facilitar la relación del Ayuntamiento con sus miembros y mediar en ella. Una de las figuras que deben reforzarse son los y las referentes de los distritos.
- » Fomentar un diseño y programación en los equipamientos cocreado por la propia población del barrio y que pueda responder a la diversidad de inquietudes y necesidades de esta población.
- » Mejorar la **comunicación, los canales, los medios y el lenguaje para llegar al máximo número de personas posible**. Por ejemplo: utilizar la calle, incorporar medios de comunidades de orígenes y contextos culturales diversos, establecer comunicación en lenguas minoritarias, etcétera.
- » Elaborar un plan de **formación** específico con perspectiva intercultural para los y las responsables de **Democracia Activa**.

### 4.3 - Fomentar la participación de la ciudadanía diversa en el conjunto de ámbitos y espacios sociales de representación y toma de decisiones

- » Mejorar la **recopilación de datos** relativos a la composición de los espacios de participación de la ciudad para identificar el grado de diversidad y representatividad de estos, incluyendo la desagregación por sexo de dichos datos.
- » Impulsar estrategias de apoyo para facilitar la participación de **personas de diferentes perfiles y procedencias en las redes asociativas** de la ciudad (asociaciones de comerciantes, de vecinos y vecinas, de padres y madres, etcétera), así como de las entidades de colectivos de origen inmigrante en las redes asociativas y órganos participativos (se debe partir de las buenas experiencias, como, por ejemplo, el proyecto Xeix, del Fort Pienc, que podría inspirar iniciativas similares en otros barrios, teniendo en cuenta el contexto específico de cada territorio).
- » En el ámbito educativo, se deben revisar los actuales **espacios de participación de las familias**, a partir de procesos que impliquen a los equipos educativos, y en los que todo el mundo tenga la percepción de reconocimiento y reciprocidad, de modo que estos espacios sean más representativos de la pluralidad del barrio.
- » Fomentar los espacios de intercambio y participación de las entidades, como el **Consejo Municipal de Inmigración y la Mesa de Entidades de la OND**.
- » Incorporar la perspectiva intercultural en la promoción de la **gestión cívica, la cogestión y otras formas de gestión de equipamientos, espacios y servicios** por parte de la ciudadanía.

## EJE 5.

### Garantizar que el conjunto de la acción de gobierno municipal incorpora los principios y el enfoque intercultural

Para poder impulsar políticas con perspectiva intercultural que tengan muy presente la dimensión transversal y territorial, es muy importante dotarse de los instrumentos de gobernanza adecuados para garantizar que se despliegan, se coordinan, se les hace un seguimiento y se evalúan los impactos de manera correcta. El anterior plan del 2010 permitió dar un salto importante, sobre todo con respecto a la consolidación de un marco estratégico y al impulso de muchas políticas y acciones concretas. Pero la dimensión más operativa del plan, y sobre todo su seguimiento y evaluación, ha sido la parte más débil.

Este plan da prioridad de manera muy relevante a esta dimensión de la gobernanza, que además de definir instrumentos y mecanismos de coordinación interna con el conjunto de áreas y Distritos, también tiene que reforzar la recogida y el análisis de los datos, así como apostar por la mirada metropolitana y la cooperación con otros niveles de la Administración y con el tejido asociativo y muchos actores de la sociedad civil.

Finalmente, promover la interculturalidad implica empezar por la propia Administración, de modo que la plantilla de trabajadores y trabajadoras, así como los proveedores de servicios, reflejen mucho más la diversidad sociocultural de la ciudad. Este es un reto prioritario de presente y futuro, dada la poca representatividad de esta diversidad.

#### 5.1 - Reforzar la dimensión transversal de la interculturalidad

Se debe reforzar el proceso de acompañamiento y los mecanismos de coordinación con el conjunto de áreas municipales para promover la perspectiva intercultural. La transversalidad tiene que poder ser efectiva mediante el establecimiento de canales y espacios de relación e interacción entre las áreas. Es necesario que esta transversalidad llegue a más áreas y, sobre todo, que también se trabaje en los ámbitos gerenciales y de direcciones, en un proceso de reflexión y de definición sobre cómo se incorpora el enfoque intercultural al conjunto de políticas.

- » **Reforzar y consolidar el equipo impulsor de las políticas con perspectiva intercultural.** Para garantizar el impulso del enfoque intercultural en el conjunto de políticas municipales, es importante seguir con la consolidación del nuevo equipo del departamento, que ya tiene una nueva directriz y que próximamente se reforzará con alguna incorporación.
- » **Coordinación con los servicios.** El Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso dispone de un equipo de profesionales y de dos servicios que han estado impulsando las políticas interculturales en los últimos años, y será necesario adaptar sus funciones a las necesidades fijadas por el despliegue del plan en coordinación con cada uno de los ámbitos municipales.
- » Determinación de los **recursos materiales y humanos** para la ejecución del plan.
- » Creación de la **Comisión Interdepartamental por la Interculturalidad** para impulsar la interculturalidad de manera transversal dentro de la organización municipal, garantizar la gobernanza de la perspectiva intercultural en la ciudad de Barcelona y facilitar la elaboración y el despliegue del nuevo Plan Barcelona Interculturalidad. Su composición y funciones se describen en el apartado "Gobernanza".

- » Las áreas del Ayuntamiento definirán sus propios planes de acción intercultural para incorporar y adaptar sus actuaciones en el marco de las líneas estratégicas de actuación que define el plan.
  - Los planes de acción serán sintéticos y consistirán en detallar las acciones específicas del plan que corresponden a cada área, pero también las que no están y que son más concretas de su ámbito de actuación. Estos deberán definirse durante el periodo 2021-2022, y tendrán un horizonte temporal de entre 2 y 3 años, para poder adaptar progresivamente sus acciones a los cambios de contexto y a las nuevas necesidades y prioridades que se vayan detectando.

## 5.2 - Reforzar la cooperación territorial

El vínculo con los Distritos es una línea de trabajo que en los últimos años también ha ido reforzando el Departamento de Interculturalidad. Cada vez hay más relación y proyectos compartidos. No obstante, es evidente que hay una gran diferencia en función de la realidad y las características de cada territorio y que se necesitan más actuaciones con perspectiva intercultural en los territorios donde hay menos diversidad. En esta línea, iniciativas que implican a los diferentes distritos, como el Plan de barrios, o desde los equipamientos de proximidad (centros cívicos, bibliotecas, casales de barrio, etcétera), se debe avanzar en la incorporación del enfoque intercultural mediante la cooperación y el diálogo con los agentes presentes en el territorio.

- » Avanzar en la incorporación del enfoque intercultural mediante la cooperación y el diálogo con los agentes presentes en el territorio a través de iniciativas que implican a los diferentes distritos, como el Plan de barrios, o desde los equipamientos de proximidad:
  - Incorporar los distritos a la Comisión Interdepartamental por la Interculturalidad prevista en la medida de gobierno.
  - Incorporar la perspectiva intercultural a las acciones de trabajo de todos los distritos. Los Distritos, igual que el conjunto de áreas, definirán sus propios planes de acción intercultural.
  - Reforzar la capacitación en competencias interculturales entre el personal de los Distritos y el de los equipamientos de proximidad.
  - Incorporar una figura para hacer de puente entre el Plan de barrios y el Departamento de Interculturalidad.

## 5.3 - Reforzar la cooperación con la red asociativa de la ciudad

Uno de los aspectos clave de toda política municipal, y en especial de las políticas interculturales, es mantener y potenciar la cooperación y coordinación con las acciones que emprenden las entidades de la ciudad.

La cooperación en forma de apoyo municipal se ha vehiculado a través de las líneas de subvenciones de interculturalidad y de pluralidad religiosa que han facilitado el despliegue de proyectos interculturales por parte del tejido asociativo. No obstante, la perspectiva intercultural aún no se tiene en cuenta en el conjunto de subvenciones del Ayuntamiento a las entidades.

- » **Incorporar la interculturalidad como elemento transversal en el trabajo de los consejos** de la ciudad y garantizar más representatividad de la diversidad en su composición.
- » **Revisar la línea de subvenciones de interculturalidad** y adaptar los criterios de acuerdo con las prioridades que defina el nuevo plan.
- » **Incorporar la mirada intercultural al conjunto de las subvenciones** a entidades del Ayuntamiento.
- » **Reforzar la comunicación y la colaboración con la Red BCN Antirrumores.**
- » Reforzar la perspectiva intercultural en las **actuaciones de apoyo y acompañamiento** en el tejido asociativo que se hacen, por ejemplo, desde Torre Jussana.

## 5.4 - Trabajar en un contexto de gobernanza multinivel

Hay que tener presente la importancia de consolidar espacios de cooperación con otras administraciones y niveles de gobierno para abordar conjuntamente los retos que plantea la interculturalidad. El impacto de las políticas con perspectiva intercultural depende de muchos factores y de actuaciones impulsadas desde varios niveles competenciales con los que hay que establecer marcos de actuación conjunta. Uno de los ejemplos más evidentes es el ámbito educativo, donde el Consorcio de Educación de Barcelona tiene un papel clave, pero también en otras áreas en las que la necesidad de colaboración y de compartir información y diagnósticos, y consensuar actuaciones es muy necesaria.

La consolidación de una Barcelona intercultural es también resultado del trabajo en red. En este sentido, además de los evidentes vínculos con el Gobierno autonómico, no podemos olvidar la dimensión metropolitana y, en algunos casos, la estatal.

El ámbito internacional también es clave a la hora de aprender y compartir conocimientos proporcionando instrumentos tanto conceptuales como de aplicación práctica que ayudan a las ciudades a mejorar sus políticas públicas, de modo que la diversidad se convierta en fuente de desarrollo económico, cohesión social y convivencia.

En definitiva, las redes en diferentes niveles constituyen espacios de conocimiento para promover el intercambio de experiencias positivas y lecciones aprendidas.

Las actuaciones en el ámbito de la gobernanza multinivel van encaminadas a los siguientes objetivos:

- » Fomentar el trabajo cooperativo y la participación en redes en diferentes niveles, con un énfasis especial en la consolidación de la participación en las redes relacionadas con temas relativos a la interculturalidad:
  - Redes municipalistas (FMC, etcétera).
  - Ámbito metropolitano y consejos comarcales para la extensión de la figura de empadronamiento sin domicilio fijo a otros municipios metropolitanos.
  - Redes estatales para intercambiar experiencias e influir en cambios de normativa (FEMP, RECI).
  - Redes europeas e internacionales ("Intercultural Cities", del Consejo de Europa, Eurocities, ECCAR, CGLU).
- » Promover la participación en proyectos supralocales, especialmente en el ámbito del área metropolitana de Barcelona, y de carácter transeuropeo o internacional con otros municipios y agentes de la sociedad civil.
- » Participar en los espacios de trabajo multinivel existentes (por ejemplo, el grupo de trabajo de la Diputación de Barcelona sobre derechos civiles y no discriminación) y explorar la posibilidad de crear nuevos grupos de trabajo teniendo en cuenta el ámbito del área metropolitana.
  - Establecer un mecanismo de coordinación permanente con la Delegación del Gobierno para resolver las cuestiones y problemas de tramitación en los procedimientos básicos de extranjería y hacerles un seguimiento.

## 5.5 - Informes de seguimiento y evolución

- » Elaborar un informe de seguimiento interno valorando el cumplimiento de las acciones del Plan Barcelona Interculturalidad, así como de los planes de acción de las áreas y los distritos con una frecuencia bienal. Con este seguimiento se identificarán desviaciones y la necesidad de ajustes. Se

hará una devolución a la Comisión Interdepartamental de Interculturalidad, prevista en la medida de gobierno "Avanzar hacia la interculturalidad. Instrumentos y mecanismos de gobernanza".

- » Encargar una evaluación externa del cumplimiento de los objetivos del plan y la evolución de la interculturalidad en la ciudad en unos 3 o 4 años.
- » Organizar unas jornadas sobre interculturalidad en la ciudad con entidades y agentes de la sociedad civil donde compartir la evaluación del despliegue del Plan intercultural.

## 5.6 - Incorporar la diversidad sociocultural de la ciudad entre el personal del Ayuntamiento y en la provisión de servicios

- » Elaborar un **Plan de fomento de la diversidad** de los recursos humanos municipales. Este plan contará con el liderazgo del Área de Personas y Desarrollo y con la participación de los sindicatos, y debe inspirarse en la filosofía que se ha seguido en la elaboración del III Plan de Igualdad 2020-2023. Además, el plan fijará objetivos cuantitativos de incremento concretos con respecto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras de origen diverso en diferentes horizontes temporales.

El plan tendrá en cuenta las siguientes acciones:

- Mejorar la recogida y el registro sobre diversidad del personal municipal para conocer la diversidad real. Se pueden incorporar nuevos registros de información (por ejemplo, el bagaje cultural, el conocimiento de idiomas extranjeros, la lengua materna, el lugar de nacimiento del padre y la madre, etcétera) en el marco de la legislación actual.
- Organizar campañas divulgativas e informativas de los procesos de selección, concursos y oposiciones municipales. Un primer elemento de dificultad es la complejidad o falta de información de las formas de acceder a la función pública que tienen muchas de las personas de orígenes y contextos diversos. Si no se conocen los procesos de acceso, difícilmente habrá candidatos y candidatas de origen diverso. Una acción clave es informar a los centros de formación (institutos, centros de formación profesional, universidades) y garantizar que lleguen al conjunto de perfiles.
- Ofrecer formación específica para candidatos y candidatas infrarrepresentadas para incentivar su concurrencia en los concursos y oposiciones municipales, sobre todo en determinados ámbitos donde se detecta la necesidad de incorporar más diversidad (por ejemplo, equipamientos de proximidad o Guardia Urbana)<sup>4</sup>.
- Potenciar el conocimiento de los protocolos internos para identificar, sensibilizar y sancionar situaciones de discriminación por razones de origen, pertenencia a un grupo étnico, religión, etcétera.
- Facilitar la contratación de personal laboral de origen diverso entre el personal externalizado municipal —siempre que se justifique por necesidades del servicio— mediante la introducción de cláusulas en los pliegos técnicos (como el conocimiento de idiomas por parte de profesionales de determinados servicios).
- Recuperar e impulsar un nuevo plan de prácticas que permita facilitar la entrada de perfiles más diversos en el sector público.
- Reforzar el diálogo con la Administración del Estado para hacer frente a retos relacionados con la mejora de los marcos que permitan la diversificación de la plantilla.

<sup>4</sup>- En Cataluña, se llevó a cabo una experiencia pionera entre los años 2007 y 2010 en el cuerpo de los Mossos d'Esquadra.

- Reducir el tiempo y la complejidad para la homologación de títulos.
- Promover la flexibilización de los criterios que limitan el acceso al trabajo del funcionariado de personas sin la nacionalidad española.

## 5.7 - Mejorar las competencias interculturales

El enfoque intercultural de la gestión de la diversidad requiere aptitudes que no solo proporcionen instrumentos y competencias para interactuar y relacionarse con personas de orígenes y contextos diversos, sino que también permitan diseñar, desplegar y evaluar políticas con un enfoque intercultural.

La adquisición y el desarrollo de competencias interculturales aporta herramientas para una interacción y comunicación con la ciudadanía más horizontal, en las que se reconozcan las relaciones desiguales y se entiendan y puedan gestionarse mejor los posibles conflictos y divergencias.

Asimismo, las competencias interculturales son transformadoras, porque pretenden fomentar el cambio estructural en instituciones para abordar las causas de las desigualdades y la discriminación, situaciones de exclusión, la falta de reconocimiento y con respecto a la diversidad o la falta de espacios de interacción en las sociedades contemporáneas.

En este sentido, las competencias interculturales son necesarias para poder diseñar, desplegar y evaluar políticas y programas interculturales y para que las administraciones puedan adaptar sus servicios a la realidad sociocultural de las ciudades —como es el caso de los equipamientos de proximidad—. Estas competencias serán necesarias para cada una de las fases del ciclo de las políticas públicas: el diagnóstico del contexto y la realidad local, el diseño de la política, su despliegue y la posterior evaluación.

Uno de los esfuerzos que se han hecho durante los últimos años tiene que ver con el aumento de la formación al personal municipal sobre cómo incorporar la perspectiva intercultural. Sin embargo, del diagnóstico se desprende que debería darse un salto cuantitativo y cualitativo. Por una parte, tienen que promoverse instrumentos y acciones que faciliten que las áreas (y el personal interno y externo que trabaja en ellas) adquieran competencias para poder diseñar políticas, programas y proyectos que incorporen la perspectiva intercultural. Por otra parte, se debe llegar a todos los niveles, implicando a los cargos directivos y también el ámbito político.

Para poner en marcha las acciones en este ámbito será necesario involucrar al Departamento de Recursos Humanos y a los departamentos de formación específicos de algunas áreas. Las intervenciones que serán necesarias son las siguientes:

- » **Diseñar un programa integral de formación y competencias interculturales.** El conocimiento del enfoque intercultural es un mínimo exigible a todo el personal de la Administración, independientemente del área a la que pertenezca. Transversalizar el enfoque intercultural, por una parte, exige figuras especializadas que promuevan la incorporación de la perspectiva intercultural en la estructura. Por otra parte, es necesario que todas las áreas que impulsan políticas con perspectiva intercultural tengan las competencias necesarias. Para diseñar este programa deberá partirse de la experiencia del equipo del PROGBI y de la de la Oficina de Asuntos Religiosos (OAR).
- » Crear un "banco de recursos" o "directorío" intercultural para ayudar en la transferencia del conocimiento y al que tengan acceso los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. Aquí se informará de la existencia de la formación intercultural a los equipos, del catálogo de actividades interculturales en el Espacio Avinyó, de la existencia de mediadores/as interculturales en algunos distritos, o incluso de cómo contactar con el equipo intercultural en caso de necesidad.

- » **Acciones formativas ad hoc para determinados colectivos profesionales del Ayuntamiento** de Barcelona (o de prestación de servicios de gestión externalizada). Las competencias interculturales necesarias en la Administración pública varían en función de los perfiles, las responsabilidades y las tareas. El personal que ofrece una atención directa al público o que trabaja con colectivos vulnerables o personas de orígenes y contextos diversos debe adquirir un mínimo de competencias interculturales relacionales.

## 5.8 - Producción y transferencia de conocimiento

En relación con el punto anterior, es clave disponer de un sistema compartido de generación y transferencia de conocimiento, no solo para diseñar políticas y programas, sino también para evaluarlos. Disponer de información relativa a la diversidad de la ciudad, las percepciones de la población con respecto a esta diversidad o el uso que se hace de determinados servicios públicos es clave para afrontar, actuar e intervenir de manera efectiva y apropiada en una sociedad plural y diversa.

- » **Definir nuevos indicadores** en colaboración con la Oficina Municipal de Datos del Ayuntamiento que permitan el cruce de variables y la obtención de información más completa.
- » **Actualizar el barómetro de percepciones** con respecto a la diversidad, añadiendo y cambiando alguna pregunta.
- » **Elaborar el índice del programa “Intercultural Cities”** con una frecuencia bienal. El índice ICC es una herramienta que “evalúa” y compara el rendimiento de las ciudades participantes en el programa a la hora de aplicar el enfoque intercultural en las políticas públicas. Este índice permite conocer cómo se está desarrollando la perspectiva intercultural en el ámbito local, así como detectar las fortalezas y las áreas de mejora.



# ANEXO 1

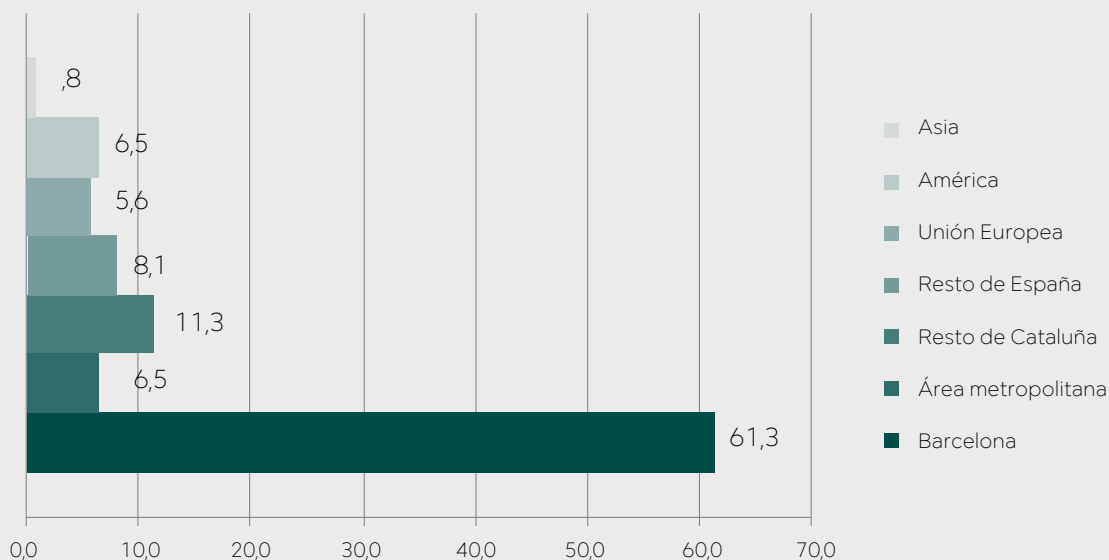
## INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA. PERFIL DE RESPUESTAS

Las personas que han respondido al cuestionario han sido mayoritariamente mujeres, un 65,3 %; el 33,9% han sido hombres y un 0,8 %, personas no binarias.

La gran mayoría de las personas que han respondido tienen entre 36 y 65 años. El 12,9 % de las personas jóvenes, entre 18 y 35 años. Solo el 7,3 % han sido personas de más de 65 años.

La mayoría de las personas que han respondido al cuestionario son nacidas en la ciudad de Barcelona, el 61,3 %. Un 12,9 % son nacidas fuera de España.

### Gráfico. Lugar de nacimiento. Porcentajes



Base: 124 respuestas

Los distritos de Barcelona tienen una representación desigual en las respuestas. Así, el distrito en el que reside más volumen de personas que han respondido el cuestionario es L'Eixample, un 18,5 %, seguido muy de cerca por Sants-Montjuïc, un 15,3 %, y Sant Martí, un 14,5 %. Los distritos en los que se ha participado menos en la encuesta han sido Gràcia, un 1 %, y Sarrià-Sant Gervasi, un 2,4 %.

### Percepción en relación con la igualdad de derechos, oportunidades, equidad y no discriminación:

la mayoría de las personas que han respondido al cuestionario consideran, en el 91 % de los casos, que NO todo el mundo está en igualdad de derechos y oportunidades.

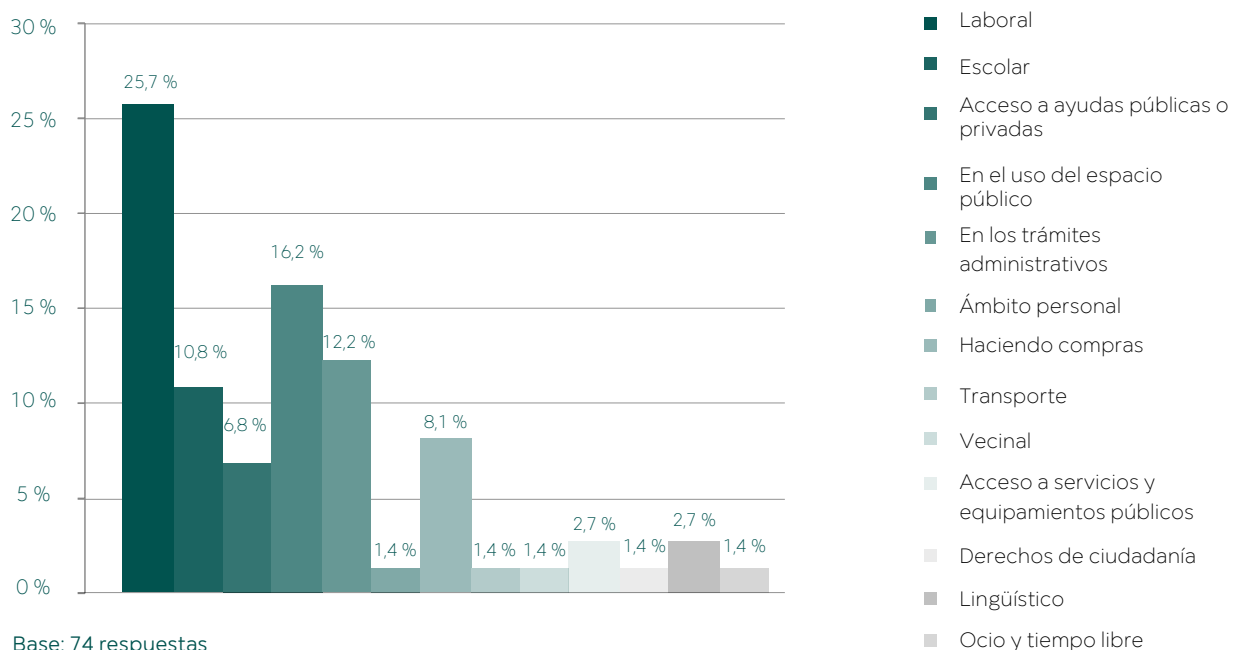
Los factores que pueden limitar la igualdad de derechos y oportunidades son diversos, aunque destacan, según las respuestas, los factores laborales y económicos (29,7 %); el origen, la nacionalidad y la cultura de origen (15,4 %), y el género (9,8 %).

**Tabla. Principales factores que pueden limitar llegar a la igualdad de derechos y oportunidades**

Factores	N. absolutos	Porcentaje
Situación laboral y económica	73	29,7 %
Origen, nacionalidad, cultura de origen	38	15,4 %
Género	24	9,8 %
Nivel educativo	21	8,5 %
Racismo, xenofobia y prejuicios	18	7,3 %
Burocracia y acceso a la información	16	6,5 %
Segregación territorial y acceso a la vivienda	13	5,3 %
Situación administrativa	11	4,5 %
Dominio del idioma (catalán, castellano)	8	3,3 %
Religión y creencias	5	2,0 %
Acceso digital (brecha digital)	3	1,2 %
Otros	16	6,5 %
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>100 %</b>

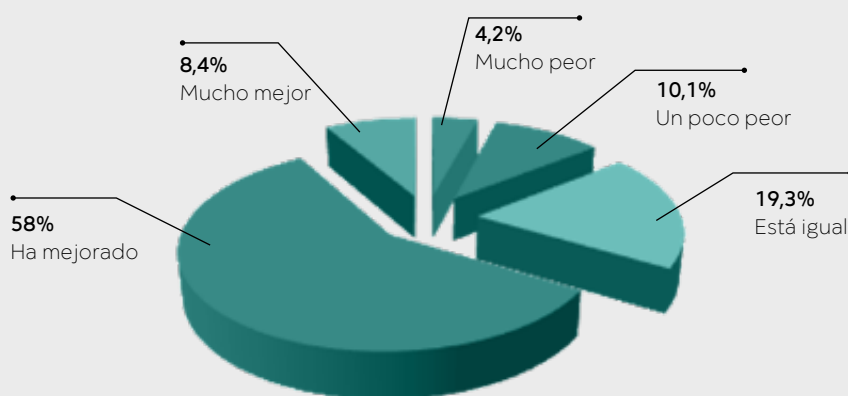
De las personas que han respondido al cuestionario, el 27,6 % se ha sentido discriminada en algún momento. De las personas que se han sentido discriminadas en algún momento, les ha pasado, predominantemente, en el ámbito laboral (25,7 %); en el uso del espacio público (16,2 %); en los trámites administrativos (12,2 %), y en el ámbito escolar (10,8 %). En menor medida, los ámbitos en los que las personas se han sentido discriminadas han sido el del ocio y tiempo libre; el de los derechos de ciudadanía; el vecinal; el de los transportes, y el personal, con un 1,4 %, respectivamente.

**Gráfico. Ámbitos en los que las personas se han sentido discriminadas. Porcentajes**



La percepción de la existencia de discriminación a terceros por una cuestión racial o de origen, en la ciudad, también es mayoritaria, con un 93,8 %. Los tipos de discriminación que sufren estas personas son de carácter racial (34,1 %); por origen (26,4 %), y en el ejercicio de sus derechos (19,8 %), entre otros, tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

Con respecto a la evolución de las políticas municipales hacia la igualdad de derechos y oportunidades en los últimos diez años, más de la mitad de las personas que han respondido al cuestionario valoran que ha mejorado o que están mucho mejor (58 % y 8,4 %, respectivamente); un 19,3 % considera que están igual, y un 10,1 % y un 4,2 % considera que están un poco peor o mucho peor, respectivamente.



Base: 119 respuestas

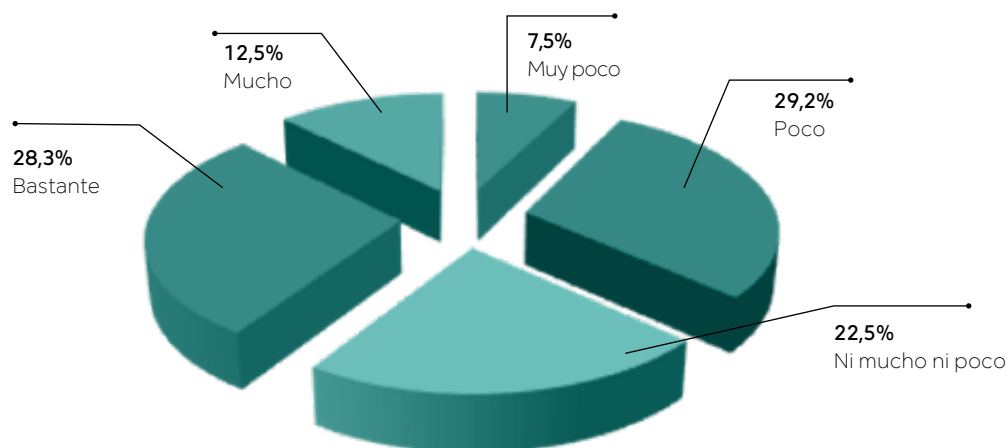
La opinión sobre hacia dónde deberían encaminarse las políticas municipales para avanzar en la igualdad de derechos y oportunidades, la equidad y la no discriminación nos muestra que un 18,4 % considera que estas tienen que mejorar en su carácter inclusivo y transformador, un 15,5 % manifiesta que debe hacerse efectiva la igualdad de derechos y oportunidades, y un 12,6 % apuesta por la educación, la formación, la información y la concienciación social. En menor medida, la apuesta se sitúa en políticas lingüísticas inclusivas, mejora de la inserción y las condiciones laborales, etcétera.

**Tabla. Hacia dónde deberían encaminarse las políticas municipales para avanzar en la igualdad de derechos y oportunidades, la equidad y la no discriminación**

Factores	N.absolutos	Porcentaje
Mejora de las políticas y servicios municipales con carácter inclusivo y transformador	19	18,4 %
Materialización de la igualdad de derechos y oportunidades	16	15,5 %
Educación, formación, información y concienciación	13	12,6 %
Educación en valores y cultura de la paz	8	7,8 %
Impulso de actividades comunitarias	7	6,8 %
Eliminación de la segregación residencial y educativa	6	5,8 %
Acciones contra los estereotipos y sobre actividades antirrumores, y la ampliación del público receptor	5	4,9 %
Facilitación de los procesos administrativos y la regularización	5	4,9 %
Visibilización de los colectivos vulnerabilizados	4	3,9 %
Modelo educativa, cultural, etcétera	3	2,9 %
Mejora de la inserción y las condiciones laborales	3	2,9 %
Políticas lingüísticas inclusivas y de diversidad	3	2,9 %
Otros	11	10,7 %
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100 %</b>

**Percepción en relación con la interacción y el diálogo intercultural:** las personas que han respondido al cuestionario valoran, en el 40 % de los casos, que la interacción y el diálogo intercultural son parte o gran parte de la realidad social de la ciudad. Muy similar es el porcentaje de participantes que consideran que esta forma parte muy poco o poco de la realidad social de la ciudad (36,7 %).

### Gráfico. Valoración sobre en qué medida la interacción y el diálogo intercultural forman parte de la realidad social de la ciudad



Base: 120 respuestas

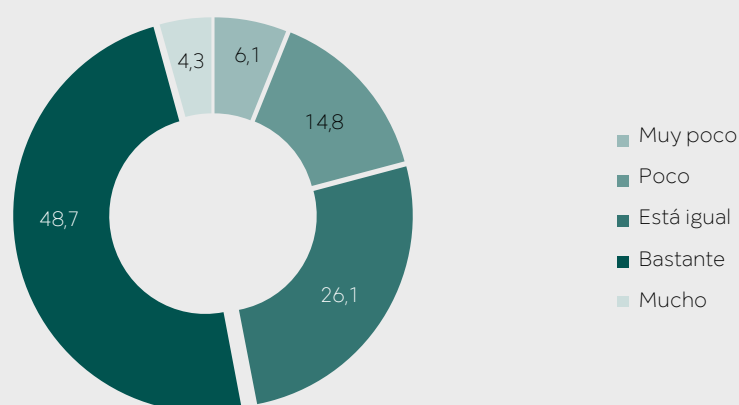
Los factores que se consideran más necesarios para que se dé la interacción y el diálogo intercultural son, sobre todo, la educación en la diversidad, sin prejuicios, la sensibilización y la formación (21,2 %); los espacios específicos que faciliten la interacción y el conocimiento mutuo (19,7 %), y el reconocimiento del otro abandonando la visión hegemónica por parte de las instituciones y la ciudadanía (11,7 %).

### Tabla. Factores necesarios para que se dé la interacción y el diálogo intercultural

Factores	N.absolutos	Porcentaje
Educación en la diversidad, sin prejuicios, sensibilización, formación	29	21,2 %
Espacios que permitan la interacción y el conocimiento mutuo	27	19,7 %
Reconocimiento y respeto. Abandono de la visión hegemónica por parte de instituciones y ciudadanía	16	11,7 %
Igualdad efectiva de derechos, conocimiento de las normativas	11	8,0 %
Visibilización y referentes	8	5,8 %
Políticas transversales y recursos	7	5,1 %
Participación efectiva y real desde la diversidad	6	4,4 %
Pluralismo lingüístico y conocimiento del idioma (catalán y castellano)	6	4,4 %
Erradicación de la pobreza y las desigualdades económicas	5	3,6 %
Acción comunitaria	4	2,9 %
No segregación residencial y educativa	4	2,9 %
Reconocimiento de retos comunes que resolver	3	2,2 %
Educación en la diversidad	3	2,2 %
Otros	6	4,4 %
Mediación/dinamización	2	1,5 %
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100 %</b>

Sobre en qué medida las políticas municipales han favorecido la interacción y el diálogo intercultural en los últimos diez años, más de la mitad de las personas que han respondido al cuestionario manifiestan que los han favorecido bastante y mucho (53 %); en cambio, un 26,1 % no percibe ningún cambio. En un 20,9 % se percibe que estas los han favorecido poco o muy poco.

### Gráfico. En qué medida las políticas municipales han favorecido la interacción y el diálogo intercultural en los últimos diez años



Base: 115 respuestas

En opinión de las personas que han respondido al cuestionario, las políticas municipales deberían encaminarse hacia la información, la educación, el conocimiento mutuo y la eliminación de estereotipos (22,4 %); políticas de acción comunitaria, transversales que promuevan el arraigo y la identidad diversa (21,4 %), y la participación efectiva, la toma de decisiones y las políticas contra las desigualdades sociales y económicas (11,2 %).

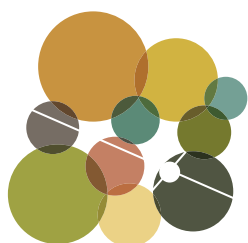
### Tabla. Hacia dónde deberían encaminarse las políticas municipales para avanzar en la interacción y el diálogo intercultural

Factores	N. absoluts	Percentatge
Información, educación, conocimiento mutuo y eliminación de estereotipos	22	22,4 %
Políticas de acción comunitaria de empoderamiento comunitario, transversales, que promuevan el arraigo y la identidad diversa	21	21,4 %
Participación efectiva y en la toma de decisiones	11	11,2 %
Políticas contra las desigualdades sociales y económicas	11	11,2 %
Políticas para eliminar la segregación residencial y escolar	7	7,1 %
Materialización de la igualdad de derechos	7	7,1 %
Facilitación de espacios de interacción	5	5,1 %
Valoración de las aportaciones interculturales	4	4,1 %
Visibilización y referentes de orígenes y contextos diversos en las instituciones y puestos sociales destacados	2	2,0 %
Acciones desde la educación y el ocio	2	2,0 %
Liberación de espacios de participación y presencia en el espacio público de la diversidad	2	2,0 %
Otros	4	4,1 %
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100 %</b>

**Reconocimiento de la diversidad:** el 72,6 % de las personas que han respondido al cuestionario considera que la diversidad sociocultural de la ciudad no queda suficientemente reflejada en el relato de la ciudad, en cómo se presenta esta diversidad. Para potenciar el reconocimiento y el respeto de la diversidad sociocultural, las personas que han respondido el cuestionario consideran que deberían incorporarse a la función pública, la política y los órganos de participación personas de orígenes diversos (16,2 %); se tendría que dar visibilidad a la diversidad y sus aportaciones a la ciudad (12,1 %), y debería hacerse a través de las artes y la cultura (11,1 %), entre otros, tal como se puede observar en la siguiente tabla.

**Tabla. De qué manera la política pública municipal puede potenciar el reconocimiento y el respeto de la diversidad sociocultural de la ciudad**

Factores	N.absolutos	Porcentaje
Incorporando a personas de orígenes diversos a la función pública, la política y los órganos de participación	16	16,2%
Dando visibilidad a la diversidad y sus aportaciones a la ciudad	12	12,1%
A través de las artes y la cultura	11	11,1%
Mediante prácticas políticas inclusivas	10	10,1%
Mediante políticas de igualdad de derechos y oportunidades	8	8,1%
A través de la educación y la sensibilización	7	7,1%
Potenciando espacios de intercambio	6	6,1%
Mediante políticas territoriales en los distritos	6	6,1%
Mediante la comunicación desde la diversidad	2	2,0%
Con más diversidad en la acción social	2	2,0%
Potenciando el catalán	2	2,0%
Evitando la segregación social	2	2,0%
Incorporando los valores y conceptos de la interculturalidad de manera transversal	2	2,0%
Otros	13	13,1%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100 %</b>



PLAN BARCELONA  
**INTERCULTURALIDAD**  
2021-2030