



Ajuntament  
de Barcelona

**MEDIDA DE GOBIERNO.  
Avanzar hacia la interculturalidad.  
Instrumentos y mecanismos de gobernanza**



## **Índice**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>EL DIAGNÓSTICO: LA NECESIDAD DE AVANZAR HACIA UNA INSTITUCIÓN MÁS INTERCULTURAL Y DE CREAR NUEVOS INSTRUMENTOS DE GOBERNANZA.....</b>	<b>3</b>
<b>LA PROPUESTA INTERCULTURAL .....</b>	<b>4</b>
<b>EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA MEDIDA.....</b>	<b>14</b>
<b>PRESUPUESTO.....</b>	<b>16</b>

## Introducción

Esta medida de gobierno quiere reforzar el compromiso institucional con la interculturalidad y la integración de esta perspectiva en el conjunto de la acción de gobierno municipal mediante la mejora de los instrumentos de gobernanza.

La iniciativa de esta medida de gobierno surge de la Sexta Tenencia de Alcaldía de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad, y del Comisionado de Diálogo Intercultural y Pluralismo Religioso.

En 1997, el Ayuntamiento de Barcelona aprobó su primer plan de convivencia bajo el marco conceptual de la interculturalidad. En el año 2010, el Ayuntamiento elaboró el Plan Barcelona Interculturalidad (PBI), un ambicioso plan que fue toda 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 un enfoque 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. Durante estos años, desde el Ayuntamiento se han impulsado numerosas políticas y proyectos que han servido para consolidar este enfoque que debe entenderse como un proceso dinámico y de aprendizaje constante que hay que ir adaptando a los cambios de contexto y de una realidad social más diversa y compleja.

Precisamente el enfoque intercultural es lo que ha permitido reconocer que la diversidad de la ciudad no es fruto solo de los procesos migratorios, sino que nuestras sociedades son plurales y diversas por definición, aunque no siempre esta diversidad (étnico-racial, religiosa, lingüística, de bagajes culturales, y que interrelaciona con otras diversidades como el sexo, la identidad de género, la edad, la clase social o la orientación sexual, etc.) haya sido suficientemente reconocida. Un ejemplo de ello es la necesidad de reconocer y tener presente la realidad y la contribución de diversidades históricas como el pueblo gitano.

La incorporación de la perspectiva intercultural ha permitido establecer vínculos de cooperación con diferentes áreas y distritos para promover este enfoque en los diversos espacios de la acción municipal, algo que ha sido posible en gran parte gracias al impulso y la consolidación del programa de Interculturalidad del Ayuntamiento de Barcelona.

En este proceso, el Ayuntamiento ha trabajado con otras ciudades europeas en promover el enfoque intercultural, principalmente a través de su participación en La RECI, la Red de Ciudades Interculturales, enmarcada en el proyecto "Intercultural Cities", del Consejo de Europa.

Diez años después del Plan Barcelona Interculturalidad, es evidente que el contexto ha cambiado. Por ello, en los últimos meses se ha elaborado un diagnóstico que ha permitido identificar los principales retos de presente y de futuro, y actualmente se está trabajando en la elaboración de un nuevo plan intercultural de la ciudad para el periodo 2021-2030, que se presentará en los próximos meses.

Pero el diagnóstico también ha evidenciado que, para poder dar un salto cualitativo en el despliegue de las políticas del Ayuntamiento con perspectiva intercultural, es necesario reforzar los instrumentos y mecanismos de gobernanza que deben permitir profundizar en la mirada transversal y territorial, así como tomar algunas medidas para que el Ayuntamiento sea una institución más intercultural.



## El diagnóstico: la necesidad de avanzar hacia una institución más intercultural y de crear nuevos instrumentos de gobernanza

En primer lugar, constatamos que aún queda camino por recorrer para que **la diversidad sociocultural se reconozca mayoritariamente como una realidad estructural y esencial de la ciudad**. En este sentido, se valora la necesidad de reforzar y consolidar la narrativa de ciudad sobre la diversidad y la interculturalidad. Otro reto importante es la necesidad de ampliar la formación y capacitación en competencias interculturales entre los y las profesionales de muchos ámbitos, servicios y equipamientos de proximidad. No obstante, es importante destacar la consolidación de la formación en interculturalidad como formación permanente dentro de la oferta formativa que ofrece el Ayuntamiento y el trabajo hecho desde el PROGBI y desde la Oficina de Asuntos Religiosos (OAR) en esta materia. Pero debe darse un paso más para poder ampliar aún más estas formaciones, y que se adapten a las necesidades y a los contextos de los diferentes ámbitos y territorios, y partan del conocimiento y las experiencias de los equipos profesionales que actúan en aquellos espacios.

En segundo lugar, hay una necesidad de **reforzar los mecanismos internos de gestión, seguimiento y evaluación de las políticas con perspectiva intercultural**. La parte más operativa de seguimiento del Plan Barcelona Interculturalidad del 2010 ha mostrado algunas debilidades en este sentido que ahora deben reforzarse. Eso implica, por una parte, la necesidad de consolidar los mecanismos de coordinación con el conjunto de áreas municipales y con diferentes ámbitos de gobernanza para hacerla más operativa y garantizar su transversalidad. También se ha identificado la necesidad de reforzar los vínculos con los distritos de la ciudad, porque el grado de desarrollo de la interculturalidad en los territorios es muy irregular.

Por otra parte, cabe destacar que la complejidad del seguimiento y evaluación del plan está ligada al **déficit de información, datos e indicadores sobre la diversidad y la interculturalidad**. Este es un reto ampliamente compartido con muchas ciudades y en contextos donde la recopilación de datos, más allá de la nacionalidad, es compleja y está limitada por el marco jurídico.

Pero hay un margen de mejora en la identificación de unos criterios compartidos por las diferentes áreas que permitan recopilar información que ofrezca una mirada más rigurosa de la realidad y mediante los que, por ejemplo, poder valorar si la diversidad de las personas usuarias de determinados equipamientos y servicios es representativa de la diversidad del entorno, así como poder identificar determinadas barreras de acceso y sus causas.

En tercer lugar, uno de los aspectos más relevantes que ha mostrado el diagnóstico, y que ya se hizo evidente en los resultados de Barcelona en el Índice de ciudades interculturales, del Consejo de Europa, es que **el personal del Ayuntamiento y los proveedores de servicios no reflejan la diversidad sociocultural de la ciudad**. Por ejemplo, y según datos actuales, en el Ayuntamiento de Barcelona solo un 1,4 % del conjunto de trabajadores y trabajadoras municipales ha nacido en el extranjero, mientras que el número de personas extranjeras residentes en Barcelona es del 27,8 %.

Finalmente, también se ha detectado que en diversos ámbitos desde los que se impulsan políticas con perspectiva intercultural, es necesario incorporar más la dimensión comunicativa y reforzar una narrativa que no ponga solo el acento en las complejidades relacionadas con la diversidad. Desde el propio programa de interculturalidad, pero también desde el Área de Comunicación y algunos Distritos, se han hecho importantes

avances para mejorar el modo de dirigirse a la ciudadanía, visibilizar la diversidad y las acciones que se impulsan no solo desde el Ayuntamiento sino desde un amplio abanico de agentes de la sociedad civil.

## La propuesta intercultural

La perspectiva intercultural, tal como se ha definido en el Ayuntamiento de Barcelona desde el año 2010, se basa en el respeto a tres principios básicos: en primer lugar, el principio de igualdad de derechos, deberes y oportunidades con un compromiso con la no discriminación y la equidad. En el espacio municipal, eso quiere decir garantizar, por ejemplo, el acceso a los derechos y al conjunto de servicios, equipamientos y programas municipales. Supone apostar por los servicios generalistas y atender con acciones puntuales a los espacios o momentos en que se puedan dar brechas de acceso entre la ciudadanía. También implica el diseño de políticas feministas y, a su vez, luchar contra cualquier tipo de discriminación, teniendo la lucha contra la xenofobia y el racismo como imperativo democrático.

El segundo principio es el del reconocimiento de la diversidad. Implica la necesidad de reconocer la diversidad de la ciudadanía de la ciudad como un aspecto estructural de la sociedad que se debe tener presente y cuyo valor debe destacarse. Por razones de origen (como es el caso de la población migrante o refugiada), pero también por razones de pertinencia étnica (como puede ser la población gitana), de sexo y orientación sexual, de edad, de movilidad (como pueden ser las personas con diversidad funcional), etc. El reconocimiento de la diversidad implica respetar que existen muchas maneras de mirar, sentir y explicar la realidad, y que esta diversidad debe estar presente y ser visible en el conjunto de ámbitos, espacios y niveles institucionales y sociales. En el escenario local, este segundo principio implica la necesidad de facilitar la expresión de las diversas realidades tanto en el ámbito privado como en el espacio público, partiendo de los principios democráticos de igualdad, de respeto a los derechos fundamentales y de pluralismo, por citar algunos de ellos.

Finalmente, la interculturalidad se basa en un tercer principio, que es el de facilitar la interacción positiva y la participación, y promover el diálogo intercultural. No se trata de promover relaciones interculturales desde una perspectiva simplificadora o superficial; la interacción en sí misma puede ser positiva o negativa y puede estar basada en una perspectiva asimilacionista y en un contexto muy marcado por las desigualdades y los desequilibrios de poder. Pero la interculturalidad pretende evitar los procesos segregadores, tanto físicos como mentales, marcados por desigualdades, desconocimiento y prejuicios que fomentan la dicotomía del “nosotros” frente al “ellos”. Para superar esta mirada y favorecer la cohesión social, se debe facilitar la generación de vínculos a partir de intereses y necesidades compartidos y de sentimientos de pertenencia compartidos, pero desde el reconocimiento de las diferencias. En este marco, es clave identificar los obstáculos que dificultan estas relaciones, haciendo frente de manera proactiva a las complejidades y fortaleciendo los espacios de diálogo intercultural.

Es fundamental entender que los tres principios son importantes en la misma medida, y que no hay una relación jerárquica entre ellos. No puede haber igualdad sin reconocimiento de la diversidad, del mismo modo que no puede haber reconocimiento de la diversidad sin interacción, porque se pueden consolidar procesos de segregación que dificultan la cohesión social.

El paradigma intercultural es el que debe guiar la acción de las políticas públicas para establecer una sociedad inclusiva y enriquecida que, por un lado, evite los riesgos evidentes de las desigualdades, de la exclusión social y de la segregación de una parte de nuestra población y, por el otro, que, sobre todo, gane:

- en oportunidades y bagajes, gracias al fomento y reconocimiento de nuevos espacios y modelos de relación, participación y convivencia; y
- en experiencias y aprendizajes, gracias al empoderamiento de nuevos agentes portadores de conocimiento y cultura viva y diversa.

## Ejes y líneas de actuación

### Eje 1. Integrar la perspectiva intercultural en la acción de gobierno municipal

- »Nuevo plan intercultural 2021-2030
- »Transversalidad y territorialización de la perspectiva intercultural
- »Cooperación con la red asociativa de la ciudad reforzada
- »Contexto de gobernanza multinivel

### Eje 2. Hacia una institución más intercultural

- »Una plantilla municipal diversa
- »Una narrativa intercultural compartida y consolidada
- »Una Administración más competente interculturalmente
- »Producción y transferencia de conocimiento

## Eje 1. Integrar la perspectiva intercultural en la acción de gobierno municipal mediante la mejora de los instrumentos de gobernanza

*Objetivo: incorporar el paradigma intercultural en el desarrollo, la implementación y la evaluación de las acciones y políticas de actuación de todos los espacios de gestión y de los diferentes departamentos de la Administración local, más allá del Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso, a través de la mejora de los instrumentos de gobernanza.*

### » 1.1. Diseño, implementación y evaluación de un nuevo plan intercultural

Para garantizar la sostenibilidad de esta medida de gobierno es necesario que el nuevo Plan Barcelona Interculturalidad recoja los retos y las transformaciones que ha vivido la ciudad en la última década. El plan debe servir como instrumento vertebrador para dotar de continuidad a esta medida, y tiene que subsumir, en su diseño y desarrollo, la implementación a lo largo del tiempo de las propuestas incluidas en esta medida.



El diagnòstic ha revelado algunas debilidades en el seguimiento y evaluación del PBI, debilidades como consecuencia de la complejidad y, en algunos casos, de la falta de mecanismos internos de seguimiento y evaluación adecuados, así como de un déficit de información, datos e indicadores sobre la diversidad y la interculturalidad.

Por todo ello, la medida se compromete a lo siguiente:

- » **Presentar el Plan Barcelona Interculturalidad 2021-2030.** El plan se construye sobre la base del diagnòstic y elabora propuestas que puedan ser validadas y que hayan sido trabajadas con las diferentes áreas y servicios del Ayuntamiento. A su vez, se establecerá un marco de cooperación con 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. Por todo ello, se definirán los recursos, instrumentos y perfiles profesionales requeridos para el desarrollo del plan.
- » **Definir un sistema de indicadores para el plan y recoger información para hacer su seguimiento y evaluación.** Como resultado, se elaborará un informe bienal con información relativa a la consecución de los objetivos del plan a partir de los indicadores seleccionados y de la evolución de la interculturalidad en Barcelona.
- » Además, se encargará una evaluación externa del plan en la que participen agentes sociales de la ciudad. Esta participación tendrá una frecuencia de entre 3 y 4 años, para poder valorar el grado de consecución de los objetivos del plan.

#### » 1.2. Traversalitat interna

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 debe 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 gerencial y de direcciones, en un proceso de reflexión y de definición de cómo se incorpora el enfoque intercultural al conjunto de las 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 continuar con la consolidación del nuevo equipo del Departamento, que deberá reforzarse con la ampliación del equipo.
- » Crear la **Comisión Interdepartamental para 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 e implementación del nuevo Plan Barcelona Interculturalidad. Su composición y funciones se describen en el apartado sobre gobernanza.



### » 1.3. Refuerzo de la cooperación territorial

El vínculo con los distritos es una línea de trabajo que también se ha ido reforzando en los últimos años desde el Programa BCN Interculturalidad. Cada vez hay más relación y proyectos compartidos. No obstante, es evidente que hay una gran diferencia en función de la realidad y características de cada territorio, y que se necesitan más actuaciones con perspectiva intercultural en los territorios en los que 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, casales de barrio, etc.), pueden ayudar a avanzar en la incorporación del enfoque intercultural a partir de la cooperación y el diálogo con los agentes presentes en el territorio, dando un paso más ambicioso.

Con la voluntad de lograr la territorialización de la perspectiva intercultural, a lo largo del 2021 se llevarán a cabo dos pruebas piloto en distritos de la ciudad, concretamente en Ciutat Vella y en Sants-Montjuïc, para elaborar un plan intercultural de distrito y, a su finalización, se valorará la conveniencia de hacer extensivo el modelo a toda la ciudad.

Otras acciones por desarrollar serán las siguientes:

- Incorporar los Distritos a la Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad.
- Incorporar la perspectiva intercultural en 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.
- Incorporar una figura para hacer de puente entre el Plan de barrios y el Departamento de Interculturalidad.

Por otra parte, hay que hacer una apuesta de futuro para incorporar la perspectiva intercultural en el Área Metropolitana de Barcelona como institución, y en los proyectos que esta desarrolle.

### » 1.4. Refuerzo de 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 llevan a cabo 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, en la convocatoria ordinaria de subvenciones, que han facilitado la implementación 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 una mayor representatividad de la diversidad en su composición.
- » **Revisar la línea de subvenciones interculturales** y adaptar los criterios de acuerdo con las prioridades que defina el nuevo plan.
- » **Incorporar la mirada intercultural al conjunto de subvenciones** a entidades del Ayuntamiento.



» **Reforzar la comunicació y la colaboración de la Red BCN Antirrumores.**

» **1.5. Trabajo 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 especial énfasis en la consolidación de la participación en las redes sobre temáticas relacionadas con la interculturalidad:
  - Redes municipalistas (FMC, etc.).
  - Ámbito metropolitano y consejos comarcales para la extensión de la figura de empadronamiento sin domicilio fijo a otros municipios metropolitanos, y otros temas de interés compartido.
  - 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 los problemas de tramitación en los procedimientos básicos de extranjería y hacerles un seguimiento.

## Eje 2. Hacia una institución más intercultural

*Objetivo: consolidar una verdadera institución intercultural que interiorice los principios interculturales de igualdad de derechos y no discriminación, de reconocimiento de la diversidad y de interacción positiva y diálogo intercultural.*

### » 2.1. Incorporar la diversidad sociocultural de la ciudad entre el personal del Ayuntamiento y en la provisión de servicios

Uno de los indicadores fundamentales de representatividad de la Administración local es si el conjunto de las personas trabajadoras —en un sentido amplio, Ayuntamiento, organismos autónomos y empresas municipales— es un espejo y refleja la composición y diversidad del municipio para el que presta servicios. Según los datos actuales (2020), en el Ayuntamiento de Barcelona solo un 1,4 % del conjunto de la plantilla municipal ha nacido en el extranjero, mientras que el número de personas extranjeras en la ciudad es del 27,8 %. Aunque la diversidad no se puede contemplar únicamente desde la perspectiva de la nacionalidad, se detecta una falta de representatividad muy importante.

La legislación actual no permite a las personas de países de fuera de la Unión Europea acceder a los procesos de selección para ser funcionarias de carrera o interinas. Pero sí que permite, sin embargo, incorporar a personas extranjeras extracomunitarias como funcionarias laborales siempre que dispongan de permiso de residencia y trabajo.

De todos modos, hay muchas personas nacidas en el extranjero con nacionalidad española, o nacidas en Barcelona y con nacionalidad española pero de origen extranjero, que serían representativas de una parte de esta diversidad cultural existente entre la ciudadanía. Por lo tanto, hay muchísimas personas de origen diverso que potencialmente podrían ser trabajadoras municipales.

Finalmente, cabe añadir el nuevo contexto que dibuja la aprobación de la Ley de igualdad de trato y no discriminación, aprobada por el Parlamento de Cataluña el 21 de diciembre de 2020<sup>1</sup>. En su artículo 6.º, y en referencia al empleo y la función pública, la ley remarca lo siguiente:

Las administraciones públicas deben establecer políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo, tanto en la empresa privada como en la función pública, y velar por que no se produzca ninguna

---

<sup>1</sup> Ley de igualdad de trato y no discriminación, aprobada por el Parlamento de Cataluña:  
<https://www.parlament.cat/document/bopc/148492048.pdf>.



situación de discriminación de acuerdo con esta ley, y, en el marco de la normativa aplicable, aplicar medidas de acción positiva y de reversión, corrección, reparación y paliación de situaciones de discriminación, desigualdad o minorización de carácter estructural, proporcionadas a las necesidades específicas de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, como es el caso de los colectivos infrarrepresentados en el empleo y la función pública.

Actualmente, estamos a la espera del desarrollo del reglamento y de las herramientas que este dispondrá para su ejecución.

Para abordar esta cuestión, se propone una medida paraguas que consiste en lo siguiente:

- » **Elaboración de un plan de fomento de la diversidad de los recursos humanos municipales.** Este plan contará con el liderazgo de Recursos Humanos y la participación de los sindicatos, y debe inspirarse en la filosofía que se ha seguido en la elaboración del Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2015-2019, del Ayuntamiento de Barcelona<sup>2</sup>. 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 prevé 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, etc.) en el marco de la actual legislación.
- 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 pasa por informar a los centros de formación (institutos, centros de formación profesional, universidades) y garantizar que llegue al conjunto de perfiles.
- Ofrecer formación específica para candidatos y candidatas infrarrepresentados para incentivar la concurrencia en los concursos y las oposiciones municipales, sobre todo en determinados ámbitos donde se detecta la necesidad de incorporar más diversidad (por ejemplo, equipamientos de proximidad o la Guardia Urbana, entre otros)<sup>3</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, etc.

---

<sup>2</sup> El Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2015-2019, del Ayuntamiento de Barcelona, aprobado por acuerdo del Plenario el 27 de marzo de 2015.

<sup>3</sup> En Cataluña, se llevó a cabo una experiencia pionera entre los años 2007 y 2010 en el cuerpo de los Mossos d'Esquadra.

Por otra parte, se ve necesario y adecuado impulsar un nuevo **plan de prácticas** que permita facilitar la entrada en el sector público a perfiles más diversos.

Con respecto a la provisión de servicios, se propone lo siguiente:

- Facilitar la contratación de personal de origen diverso en la licitación de servicios municipales— mediante la incorporación de cláusulas en los pliegos técnicos (como el conocimiento de idiomas por parte de profesionales de determinados servicios)—, sobre todo en los servicios que ofrecen atención al público.

Finalmente, se ve necesario trabajar con la Administración del Estado en temas de su competencia que permitirían mejoras en el ámbito de ciudad.

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

## » 2.2. Generar una narrativa compartida de ciudad sobre la diversidad y la interculturalidad

Hace años que Barcelona tiene un compromiso sostenido con el enfoque intercultural. Y se ha traducido en el hecho de que muchos actores, sobre todo los más vinculados a estas cuestiones, sean conscientes de ello y hayan participado en este proceso de construcción del marco y de la narrativa intercultural. En este sentido, los agentes implicados han tenido claro que esta narrativa no puede ser únicamente del Ayuntamiento, y que para que sea realmente sólida, debe construirse y compartirse con un amplio conjunto de agentes diversos de la sociedad civil. Además, se ha hecho un esfuerzo por garantizar una comunicación “hacia fuera” en la que se refleje mejor la diversidad de la ciudad.

A pesar de ello, dentro del Ayuntamiento se hace evidente que este modo de entender las cosas no está consolidado y que muchas personas no tienen una idea clara de lo que supone y representa el enfoque intercultural en la práctica del diseño de políticas públicas. Así pues, aún no se ha considerado lo suficiente la diversidad como un elemento clave de la identidad de la ciudad.

En este contexto, se cree necesario, por una parte, facilitar la generación de una narrativa compartida sobre la interculturalidad y, por la otra, seguir mejorando la comunicación institucional y el reconocimiento simbólico de la diversidad a través de las siguientes acciones:

- » **Transversalizar y aterrizar el marco de una narrativa intercultural en el conjunto de áreas** del Ayuntamiento, acompañándolas en el proceso de construcción y de adaptación de la narrativa en sus ámbitos de actuación (por ejemplo, cómo explicamos la interculturalidad desde el urbanismo, la cultura o la educación). En primer lugar, se elaborará una **guía práctica** con los elementos clave para la construcción y consolidación de una narrativa de ciudad intercultural que se compartirá con las diferentes áreas. En segundo lugar, se reforzará el trabajo conjunto con el Área de Comunicación del Ayuntamiento



para que la acción comunicativa del Ayuntamiento incorpore la mirada intercultural. El Área de Comunicación formará parte de la Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad.

- » **Destacar la diversidad y difundir la mirada intercultural que promueve la ciudad** en el marco de las campañas de comunicación municipales, valorando la necesidad de diseñar alguna campaña específica sobre esta cuestión. Aceptar que la diversidad constituye un elemento estructural de la sociedad que implica no solo reconocerla, sino también valorarla desde la comunicación institucional.
- » **Ampliar el reconocimiento simbólico de la diversidad sociocultural de la ciudad** mediante el nomenclátor y otros elementos que dan visibilidad en el espacio público a la historia y a la diversidad cultural y religiosa de la ciudad y a determinados colectivos que históricamente han sido discriminados e invisibilizados, como es el caso del pueblo gitano. Otra vía para reforzar este reconocimiento simbólico es la de los premios de la ciudad, con los que se muestra la realidad diversa de la ciudad, empezando, por ejemplo, por garantizar que las personas miembros de los jurados son representativas de esta diversidad.

### » 2.3. 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, implementar y evaluar políticas con un enfoque intercultural.

La adquisición y el desarrollo de competencias interculturales aportan 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 todas las situaciones, y especialmente 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 respeto a la diversidad o la falta de espacios de interacción en las sociedades contemporáneas.

En este sentido, las competencias interculturales se presentan necesarias para poder diseñar, implementar y evaluar políticas y programas interculturales y 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 implementación y su 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 se debería dar 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 al ámbito político.

Para la implementación de las acciones en este ámbito, será necesario involucrar a la Gerencia de Personas y Desarrollo, así como a los departamentos de formación específicos de algunas áreas e institutos. Estas intervenciones 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 en todas las áreas desde las que se impulsan políticas con perspectiva intercultural se tengan las competencias necesarias. Para el diseño de este programa se deberá partir de la experiencia del equipo del Programa BCN Interculturalidad y del Programa de pluralismo religioso.
- » **Llevar a cabo acciones formativas *ad hoc* para determinados colectivos profesionales del Ayuntamiento** de Barcelona. 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.

#### » 2.4 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 el diseño de políticas y programas, sino también para su evaluación. 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 y con los perfiles y organismos que sean pertinentes 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.

## Gobernanza, seguimiento y evaluación de la medida

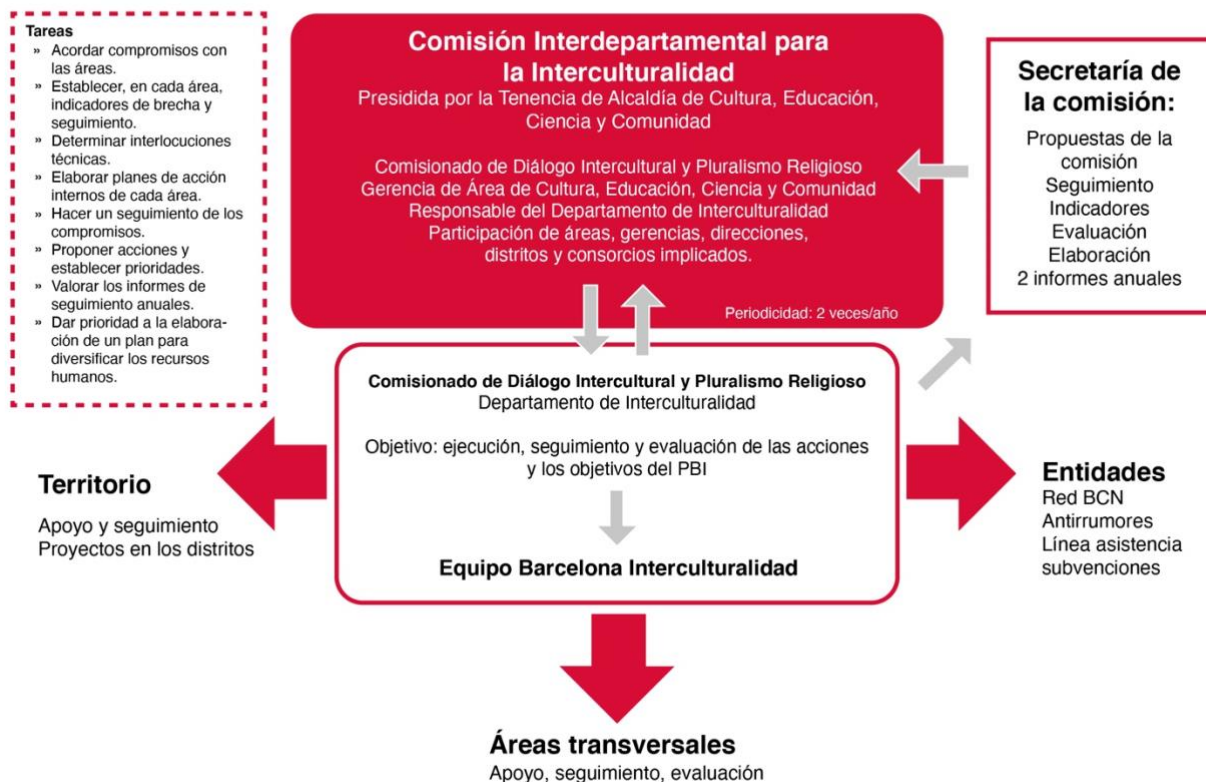
Se exponen, a continuación, los órganos de gobierno y organización requeridos para el desarrollo de la medida:

- » **Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso:** es el departamento municipal encargado de hacer que se ejecute la medida de gobierno y de su seguimiento, y de coordinar la evaluación de las acciones de la medida. Actuará también como secretaria de la Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad. Elaborará las propuestas en la comisión y los informes sobre la interculturalidad en la ciudad de Barcelona.
  
- » **Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad**
  - Objetivo de la comisión: 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 ejecución y el desarrollo del nuevo Plan Barcelona Interculturalidad.
  - Constitución de la comisión: mediante un decreto, identificando una secretaria y una relación de miembros, un calendario de encuentros, presidencia política, etc.
  - Órganos de la comisión:
    - Presidencia: Sexta Tenencia de Alcaldía de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad.
    - Miembros de la comisión: gerencias y direcciones de las diferentes áreas municipales, así como representantes de consorcios (como el Consorcio de Educación de Barcelona, [CEB]) o de organismos autónomos (Barcelona Activa), y responsables de programas en los que la interculturalidad es un aspecto clave. La Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad se reunirá dos veces al año de manera ordinaria, y será el máximo órgano de seguimiento de la evolución del Plan Barcelona Interculturalidad, y también será la encargada de hacer el seguimiento transversal de las diferentes áreas.
  - Tareas:
    - Acordar compromisos con las áreas.
    - Establecer, en cada área, indicadores de brecha y seguimiento.
    - Determinar interlocuciones técnicas.
    - Elaborar planes de acción internos de cada área.
    - Hacer un seguimiento de los compromisos.
    - Proponer acciones y establecer prioridades.
    - Valorar los informes de seguimiento anuales.
    - Elaborar un plan para diversificar los recursos humanos municipales.

Paralelamente, la Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad pedirá a las áreas la incorporación de indicadores tanto de medida de las brechas de acceso y uso de los servicios como de seguimiento de los propios compromisos sobre las acciones acordadas.



**Medida de gobierno Barcelona Intercultural  
Propuesta de organización**



Está previsto que las acciones de la medida se desarrollen a lo largo del mandato y en el intervalo 2021-2023. Para poder hacer un seguimiento y evaluación de esta medida de gobierno, se dispondrá de la información relativa a las cifras asociadas a las diferentes acciones y al propio proceso. La secretaría de la Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad será la encargada de recoger esta información y de elaborar los informes de seguimiento de la medida.

Este ejercicio analítico, por una parte, incluirá un análisis de su implementación (cómo se ha desarrollado, cómo ha sido la participación de los agentes implicados, cuáles han sido los puntos débiles y fuertes de las diferentes acciones y medidas) y, por la otra, permitirá valorar la consecución de los objetivos establecidos por las diferentes líneas de actuación (resultados cuantitativos y cualitativos, utilidad y eficacia).

La finalidad de la evaluación es generar información que ayude a mejorar el funcionamiento y el impacto de la medida, proporcionando evidencias y reflexiones que puedan facilitar la toma de decisiones en el futuro.

En cumplimiento del compromiso de evaluar las actuaciones e informar sobre ellas, se rendirán cuentas a la Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad del siguiente modo:





- Elaboración de un informe intermedio (primer trimestre del 2022).
- Elaboración de un informe final (primer trimestre del 2023).

## Presupuesto

Presupuesto	Gastos de personal cap. 1	Gastos corrientes cap. 2 y 4	Inversiones cap. 6 y 7	TOTAL
2020	549.137,00	2.526.740,52	150.782,87	3.226.660,39
2021	602.000,00	2.782.495,21	200.000,00	3.584.495,21
2022	661.619,00	3.060.744,73	150.000,00	3.872.363,73
2023	661.619,00	3.366.819,20	150.000,00	4.178.438,20
<b>TOTAL</b>				
<b>2020-2023</b>	<b>2.474.375,00</b>	<b>11.736.799,66</b>	<b>650.782,87</b>	<b>14.861.957,53</b>

No incluye los presupuestos de otras direcciones, áreas y organismos claramente implicados, como los siguientes:

- ✓ Gerencia de Personas y Desarrollo
- ✓ Plan de barrios
- ✓ Distritos
- ✓ Derechos de Ciudadanía
- ✓ Inmigración y Refugio
- ✓ Consorcio de Educación
- ✓ ICUB
- ✓ Seguridad y Prevención

## Calendario de ejecución

### Lineas de trabajo

### Acciones

### Calendario

#### Eje 1. Integrar la perspectiva intercultural en la acción de gobierno municipal

Diseño, implementación y evaluación de un nuevo plan intercultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Elaborar el Plan Barcelona Interculturalidad 2021-2030.</li> <li>» Definir un sistema de indicadores para el plan y recoger información para hacer su seguimiento y evaluación.</li> <li>» Llevar a cabo una evaluación externa del plan.</li> </ul>	<b>2021</b> <b>2021-22</b> <b>2023</b>
Transversalidad y territorialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Reforzar y consolidar el equipo impulsor de las políticas con perspectiva intercultural.</li> <li>» Crear la Comisión Interdepartamental para la Interculturalidad.</li> <li>» Elaborar un plan de interculturalidad en dos distritos de la ciudad.</li> </ul>	<b>2021-22</b>
		<b>2021</b>
		<b>2021</b>
Refuerzo de la cooperación con la red asociativa de la ciudad	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Incorporar la interculturalidad como elemento transversal en el trabajo de los consejos.</li> <li>» Revisar la línea de subvenciones interculturales y adaptar los criterios de acuerdo con las prioridades del nuevo plan.</li> <li>» Incorporar la mirada intercultural al conjunto de subvenciones a entidades del Ayuntamiento.</li> <li>» Reforzar la comunicación y colaboración con la Red BCN Antirrumores.</li> </ul>	<b>2021-2023</b>
		<b>convoc. 2022</b>
		<b>2022</b>
		<b>2022</b>
Trabajo en un contexto de gobernanza multinivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Fomentar el trabajo cooperativo y la participación en redes en diversos ámbitos.</li> <li>» Promover la participación en proyectos supralocales y de carácter transeuropeo o internacional.</li> <li>» Participar en los espacios de trabajo multinivel existentes (y explorar la posibilidad de crear nuevos espacios).</li> </ul>	<b>2022-23</b>
		<b>2022-23</b>
		<b>2022-23</b>

**Eje 2. Hacia una institución más intercultural**

Incorporar la diversidad sociocultural de la ciudad entre el personal del Ayuntamiento y en la provisión de servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Elaboración de un plan de fomento de la diversidad de los recursos humanos municipales.</li> </ul>	<b>2021-23</b>
Generar una narrativa compartida de ciudad sobre la diversidad y la interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Transversalizar y aterrizar el marco de una narrativa intercultural en el conjunto de áreas.</li> <li>» Destacar la diversidad y difundir la mirada intercultural que promueve la ciudad.</li> <li>» Ampliar el reconocimiento simbólico de la diversidad sociocultural de la ciudad.</li> </ul>	<b>2022</b>
		<b>2021-23</b>
		<b>2022-23</b>
Mejorar las competencias interculturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Diseñar un programa integral de formación y competencias interculturales.</li> <li>» Llevar a cabo acciones formativas <i>ad hoc</i> para determinados colectivos profesionales.</li> </ul>	<b>2022-23</b>
		<b>2021-23</b>
Producción y transferencia de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Definir nuevos indicadores.</li> <li>» Actualizar el barómetro de percepción.</li> <li>» Elaborar el índice del programa "Intercultural Cities".</li> </ul>	<b>2022</b>
		<b>2021-22</b>
		<b>2021</b>