

**APORTACIONS AL  
PACTE NACIONAL PER A LA INTERCULTURALITAT  
Setembre 2020**

**ECAS – Grup de Treball d'Interculturalitat**

## APORTACIONS AL PACTE NACIONAL PER A LA INTERCULTURALITAT

### Presentació

Aquest document sintetitza les reflexions i debats sobre el Pacte Nacional per a la Interculturalitat del Grup de Treball d'Interculturalitat d'ECAS durant el període de gener a juny de 2020.

Després d'una breu introducció que contextualitza aquest treball, el document fa el següent recorregut per diversos temes que s'han considerat importants a tenir en compte en el desplegament del Pacte Nacional per a la Interculturalitat.

- ❖ **El marc teòric de la interculturalitat i la seva aplicació en polítiques i pràctiques públiques.**
  - Interculturalitat vs diversitat
  - Transversalitat i especificitat de la perspectiva intercultural
  - L'aplicació del principi d'igualtat en el Pacte Nacional per a la Interculturalitat passa per la modificació de la Llei d'Estrangeria
- ❖ **Un Pla d'Acció per fer efectiu el Pacte Nacional per a la Interculturalitat**
  - Prioritats generals
  - Proposta d'accions prioritàries
- ❖ **La crisi actual i el Pacte Nacional per a la Interculturalitat**
  - Impacte i propostes d'actuació

Aquest document es presenta amb l'objectiu de contribuir a la definició del marc estratègic de llarg termini que suposa el Pacte Nacional per a la Interculturalitat per a les polítiques públiques de ciutadania, i d'aportar algunes idees força i propostes que serveixin per enriquir i millorar les possibilitats reals del seu desplegament efectiu al nostre país.

### Introducció

*Com a referent de les entitats catalanes d'acció social, ECAS ha constituït un Grup de Treball d'Interculturalitat amb l'objectiu de revisar, reflexionar i debatre sobre l'aplicació de la perspectiva intercultural a les entitats, als àmbits en que intervenen i a nivell de polítiques públiques.*

*En aquest sentit, ECAS celebra la iniciativa del Govern de la Generalitat de Catalunya d'impulsar el Pacte Nacional per a la Interculturalitat i de fer-ho acompanyat d'un ambiciós procés participatiu al que hem pogut contribuir les entitats socials catalanes. Reconeixem*

*també la tasca de definició dels objectius marc, objectius destacats i compromisos de govern que han quedat recollits en el Document Marc per al procés participatiu del Pacte Nacional per a la Interculturalitat. Compartim amb el Govern la seva aposta per la interculturalitat, que entenem com un marc teòric necessari per orientar el desplegament de polítiques i actuacions encaminades a la construcció d'una convivència intercultural compromesa amb la igualtat, el reconeixement de la diversitat i la interacció positiva.*

*La revisió i el debat que s'ha fet a ECAS sobre els Compromisos de Govern han posat de relleu com el Govern entén la interculturalitat, les seves prioritats i el seu paper en l'impuls del Pacte. És sens dubte una tasca complexa però del tot necessària i urgent en un context local i europeu cada cop més tancat a la immigració i amb greus restriccions als drets humans en les lleis migratòries europees i estatals; en un context social atrapat en el binomi immigracio-interculturalitat, reticent davant les relacions interculturals en tota la seva diversitat i amb greus retallades de l'acció social i suport a les persones amb qui treballem en aquest àmbit. I ara, més que mai, és urgent i necessària aquesta tasca pública, amb l'augment de les desigualtats i el racisme generat per la gestió de la pandèmia de la COVID19 i la crisi resultant, així com la inexplicable exclusió de les persones immigrades en situació administrativa irregular de la nova prestació del Ingres Mínim Vital.*

*Amb la voluntat de contribuir a la definició d'aquest marc estratègic de llarg termini per a les polítiques públiques de ciutadania i d'aportar algunes idees força i propostes que serveixin per enriquir i millorar les possibilitats reals del seu desplegament efectiu, el Grup de Treball d'Interculturalitat d'ECAS presenta aquest document de **reflexió i formulació de propostes de millora** als Compromisos de Govern per a la interculturalitat, tal com estan presentats en el Document Marc per al Procés Participatiu del Pacte Nacional per a la Interculturalitat, elaborat per la Secretària d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.*

## **MARC TEÒRIC DE LA INTERCULTURALITAT I LA SEVA APLICACIÓ EN POLÍTIQUES I PRÀCTIQUES PÚBLIQUES**

Com a impulsor del Pacte Nacional per a la Interculturalitat i més enllà de legislatures polítiques, comptem amb que el Govern vetllarà pel seu compliment aplicant els tres principis de la interculturalitat que han inspirat els compromisos anunciats: la igualtat, el reconeixement de la diversitat i la interacció positiva. Això requerirà posar els recursos necessaris i fer una tasca mediatra i sensibilitzadora constant, tant a l'interior de Govern, com en els diferents àmbits, departaments, comissions, instàncies de la seva competència a la Generalitat i altres nivells de l'administració pública amb la que té relació, i incloent els àmbits territorials, sectorials, associatius i de la ciutadania. Atesa la complexitat de la implementació de polítiques i pràctiques públiques en interculturalitat, assenyalarem algunes qüestions de debat rellevants per a l'encaix entre el seu marc teòric i la seva aplicació en el context actual i de futur.

## INTERCULTURALITAT vs DIVERSITAT

Quan parlem del **reconeixement de la diversitat** –un dels 3 principis clau de la perspectiva intercultural– hem de centrar-nos en la diversitat cultural i com aquesta està present i s'intersecciona amb tot el ventall de la diversitat humana. És un perill reduir aquest reconeixement als aspectes culturals dels col·lectius perquè genera percepcions essencialistes de la cultura i no contempla l'enorme diversitat de trajectòries singulars de vida, invisibilitza l'impacte de les diferents situacions administratives de persones que no tenen la plena ciutadania, i obstaculitza una visió complexa que tingui en compte com aquests aspectes culturals s'entrecreuen i incideixen en altres trets identitaris fonamentals de la persona, com són el gènere, la sexualitat, la llengua, la classe social, la religió, l'edat, la capacitat.

Mentre fem camí cap a un enfocament interseccional de la diversitat humana, és important que el Pacte Nacional per a la Interculturalitat estigui atent a la construcció d'una cultura pública reconeixedora de la seva diversitat cultural interna aportada per tota la ciutadania alhora que oberta a explorar com aquesta es fa present en les múltiples vivències del gènere, la discapacitat, les identitats sexuals, la situació socioeconòmica, els cicles de vida, les creences i espiritualitats. No es tracta, doncs, de delimitar una cultura pública comuna específica prèviament definida, on totes les denominades cultures presents al nostre territori s'hagin d'inserir, sinó més aviat de generar els espais i els mecanismes de construcció conjunta de vida en comú, permanentment oberta i flexible mitjançant diàlegs, negociacions i mediacions on tothom hi tingui veu i agència i capacitat de transformació.

## TRANSVERSALITAT I ESPECIFICITAT DE LA PERSPECTIVA INTERCULTURAL

Quan parlem **d'igualtat, equitat i justícia social, de reconeixement de la diversitat i d'interacció positiva** –els 3 principis de la perspectiva intercultural que orienten el Pacte per a la Interculturalitat– hem de centrar-nos en la seva transversalitat a tots els àmbits i com a eix vertebrador de qualsevol política pública i acció social. La trajectòria de treball en els darrers anys per impulsar la igualtat de gènere a tots els nivells ha de servir d'analogia important, aprenent dels seus encerts i errors i sempre atents a la seva intersecció amb la diversitat cultural.

Així com les institucions públiques assumeixen la defensa i la protecció de la igualtat de gènere en les diferents instàncies de la vida pública i privada, és hora que també defineixin i impulsin unes condicions i metodologies pel que fa **la igualtat en l'àmbit intercultural** (lleis, pactes, plans i programes, recursos, competències, estructures interdepartamentals i transversals, àmbits prioritaris, capacitació, finançament). Les entitats, empreses i sectors de la societat necessiten la validació i el suport institucional per emprendre elles també aquesta transformació, com estan fent amb la incorporació de la perspectiva de gènere.

Per una interculturalitat efectiva, el Pacte Nacional per a la Interculturalitat ha de ser garant de la igualtat, vinculant-ne les diferents lleis i plans d'igualtat i no discriminació actualment existents en diferents àmbits, alhora que assegura el reconeixement de la diversitat cultural en cadascuna d'elles. Dues dimensions, doncs, global i específica, són necessàries per a l'aplicació dels Compromisos de Govern per a la Interculturalitat, tot distingint amb claredat les mesures transversals (competències interculturals, dret religiós als espais de treball, accés equitatiu a l'habitatge, urbanisme que previngui la segregació social, educativa, etc.) de les mesures específiques, i definint sense ambigüitats el paper que exercirà el Govern en cadascuna d'elles.

### **L'APLICACIÓ del PRINCIPI d'IGUALTAT del PACTE NACIONAL per a la INTERCULTURALITAT PASSA PER la MODIFICACIÓ de la LLEI d'ESTRANGERIA**

La Llei d'Estrangeria és el gran obstacle per la viabilitat efectiva del Pacte Nacional per a la Interculturalitat. És un àmbit en que la Generalitat no té la competència estatal, tot i que en alguns aspectes del seu desplegament a nivell autonòmic sí que en té de competències. Per tal de complir el principi d'igualtat que guia, entre altres, el Pacte, és fonamental estar atents a complir i garantir la igualtat de drets començant per la Llei d'Estrangeria.

Per això, instem al Govern que posi en marxa una **actuació propositiva estructural i d'urgència per donar ressò a la necessitat d'una nova Llei d'Estrangeria garantista de la igualtat i a favor de la regularització** de tota la població en situació administrativa irregular, per raons humanitàries i per garantir i complir, en el context de crisi actual, la igualtat de drets i de tracte reconeguts, en la línia de bones pràctiques de països propers. Fent efectiva una cultura del pacte a nivell de Parlament, Congrés dels diputats, Unió Europea, ajuntaments, teixit empresarial, economia social, sindicats, entitats socials.

Entre els objectius dels Compromisos de Govern en relació a la Llei d'Estrangeria destaquen *“combatre la irregularitat administrativa de persones estrangeres a través del desenvolupament de vies d'immigració legals i segures...”* i *“impulsar un canvi legislatiu que homologui l'accés a la nacionalitat amb els països més avançats del nostre entorn per permetre la plenitud de drets de les persones estrangeres, entre d'altres, el dret a vot.”* En aquests objectius d'igualtat, és important que el Govern defineixi clarament i sense ambigüitats el seu posicionament davant la Llei d'Estrangeria, que remarqui la necessitat de canviar-la per tal d'ajustar-la als principis de la interculturalitat, tot destacant com la llei obstaculitza en termes concrets la construcció de la convivència intercultural i cohesió social al país. Els Compromisos de Govern no poden crear expectatives que no es podran complir en aquest àmbit però sí és important que marquin clarament que el Govern posarà el focus en promoure i pressionar pel canvi de la llei i quin serà el seu paper i quines les actuacions que proposa per portar a terme aquests objectius en l'àmbit de la seva competència.

## Un PLA d'ACCIÓ per fer efectiu el PACTE NACIONAL per a la INTERCULTURALITAT

Els Compromisos de Govern per a la Interculturalitat necessiten un Pla d'Acció clar, amb prioritats, mesures concretes, pressupost, responsables i indicadors d'avaluació i seguiment. Actualment, plantejats com a objectius destacats i compromisos de govern, preocupa la manca de concreció, el seu plantejament molt general, sense jerarquitzar i barrejats sense ordre patent d'importància. Sense una estructura definida, que identifiqui allò que ja s'està fent, en quins àmbits i quin és l'estat actual de les polítiques públiques pel que fa el desenvolupament de la interculturalitat i amb un full de ruta dissenyat de cara al futur i amb els recursos necessaris, és difícil d'entendre com serà el seu desplegament, la seva temporalitat, la seva estratègia d'interdepartamentalitat i els espais de treball conjunt previstos amb els agents socials.

Concretat en un Pla d'Acció, amb un nombre determinat de mesures i amb un document de treball específic per cadascuna de les mesures, el Pacte pot esdevenir un instrument útil i efectiu de feina continuada i compartida per avançar en els objectius de convivència i cohesió social plantejats per la interculturalitat.

Destaquem algunes prioritats per tal de garantir la viabilitat, estabilitat i sostenibilitat del Pacte mitjançant un Pla d'Acció ben definit i consensuat amb la societat.

### PRIORITATS GENERALS

1. El Pacte ha d'anar més enllà del Govern, tot mantenint-se independent mitjançant alguna estructura neutral i compartida.
2. Dissenyar un **Pla d'Acció** del Pacte Nacional per a la Interculturalitat, amb un nombre determinat de mesures concretes i amb un document de treball i pla de treball específic per cadascuna de les mesures. Ha d'incloure:
  - Priorització i jerarquització d'objectius i mesures: d'urgent a curt, mig i llarg termini, en clau de procés i amb clara definició de temporalització i continuïtat; de més a menys importància; definits en funció de la seva transversalitat i especificitat; aterrats territorialment, tenint en compte les grans diferències existents.
  - Pressupost. Responsables. Estratègia de seguiment i avaluació de la implementació i d'impacte social.
  - Espais de coordinació i treball conjunt interdepartamental, interinstitucional i amb agents socials.
3. Incorporar el disseny i implementació d'un Pla d'Acció per a la **Formació en interculturalitat**.
4. Incloure la definició i implementació d'una **Estratègia de Seguiment** del procés d'implementació del Pacte, en clau intercultural.

5. Incloure el disseny i implementació d'un **Model d'Avaluació** d'impacte social, basat en la teoria del canvi social i els principis de la interculturalitat.
6. Posar en marxa una estructura de **Recerca Aplicada en Interculturalitat**: generar coneixement, innovació i pensament crític.
7. Definir **Aliances amb el Tercer Sector**, amb responsabilitats compartides en els diferents àmbits d'aplicació del Pacte.

## PROPOSTA d'ACCIONS PRIORITÀRIES

1. **Pla d'Acció**: El Pla, amb pressupost i caràcter garant, i amb la implicació de les entitats socials com a actor clau, ha de servir, en primer lloc i sobretot, per situar en un plànol d'igualtat a totes les persones, tot concretant mesures, accions, responsables i pressupost i vinculat als indicadors i eines d'avaluació i seguiment. Per a la gestió i funció executora d'aquest Pla serà important crear l'estructura responsable del seu desplegament, definint-la a partir de la revisió del desplegament metodològic d'altres models ja experimentats a Catalunya i a nivell internacional, com ara, per la igualtat de gènere (Institut de la Dona, etc); organisme públic neutral (Síndic de Greuges, etc.); òrgan depenent de Presidència perquè tingui un pressupost; òrgan depenent d'un departament o secretaria concret; o dissenyar un model propi i adaptat construït conjuntament amb la ciutadania, les entitats, etc.

Assenyalem algunes accions prioritàries que considerem fonamentals per iniciar el desplegament efectiu del Pacte.

- **Institut de Recerca aplicada**: generar coneixement, innovació i pensament crític
  - ✓ Vincle estret entre teoria i pràctica en la recerca;
  - ✓ Generar eines. Elaboració de guies, manuals. Crear i revisar materials;
  - ✓ Identificació de bones pràctiques i criteris, coneixement d'experiències i estudis (incorporant les de països del Sud global i no només occidentals);
  - ✓ Propostes de llenguatge inclusiu.
- **Escola pública d'Interculturalitat**: formació d'agents interculturals especialitzats, i formació general de treballadors públics, entitats i altres
  - ✓ Establir criteris, objectius i metodologia pel desenvolupament de qualsevol procés intercultural
  - ✓ Ser referent en competència intercultural especialitzada i general
  - ✓ Formació i Assessorament en interculturalitat per a la prevenció de l'odi, la xenofòbia, el racisme i la discriminació; per a la sensibilització, l'acompanyament, l'acollida, la mediació, l'acció comunitària, el disseny de projectes, metodologia d'incorporació de la perspectiva intercultural als ajuntaments i consells comarcals (disseny de polítiques públiques interculturals), metodologia d'incorporació de la perspectiva intercultural a entitats, empreses, mitjans de comunicació

- ✓ Per a la implantació de polítiques interculturals als ajuntaments, cal que les persones responsables tinguin formació en interculturalitat
  - ✓ A nivell organitzatiu, fer xarxa amb entitats i professionals a tot el territori; fer arribar el coneixement als territoris més llunyans de les ciutats i a municipis petits
  - ✓ Acreditació de persones formades. Processos de convalidació d'experiència, no només de la formació.
  - **Centre d'Informació i Comunicació:** informació clara a tots els municipis, als mitjans de comunicació i a la ciutadania en general
    - ✓ Unificar, adaptar i fer accessible la informació a totes les persones, considerant la seva realitat diversa
    - ✓ Posar en valor i visibilitzar de manera positiva la diversitat
    - ✓ Treball en xarxa amb organismes (CAC, Mesa de la diversitat audiovisual ...)
  - **Segell de qualitat:** clàusules socials, criteris per subvencions, acreditacions, licitacions i avantatges fiscals per entitats i empreses certificades.
2. Per vetllar pel seguiment i avaluació del Pla d'Acció, considerem imprescindible la creació d'un organisme independent, amb pressupost i caràcter garant, i amb una ampla diversitat d'entitats socials com a actor clau. El model d'observatori ens pot servir d'inspiració.
- **Observatori de la Interculturalitat:** seguiment, control, anàlisi, avaluació i propostes de millora
    - ✓ Seguiment i avaluació del desplegament del Pacte i el Pla d'Acció
    - ✓ Anàlisi d'actuacions, lleis, normatives, pressupost, administracions, institucions, empreses, serveis, entitats, professionals, tècnics, etc.
    - ✓ Identificar criteris i indicadors de seguiment i avaluació en clau intercultural en els diferents nivells de participació en el desplegament del Pla
    - ✓ Incorporar eines d'auditoria ciutadana que permetin el control del desplegament del Pla d'Acció
3. Consideracions metodològiques:
- **Corresponsabilitat amb el Tercer Sector:** Estructura col·laborativa amb les entitats com a actor clau, garants i observadors del Pla d'Acció. Les entitats del tercer sector formaran part del organisme observatori independent d'avaluació i seguiment del pla d'acció.
    - ✓ En el disseny del Pla d'Acció
    - ✓ En la dimensió executora
    - ✓ En la dimensió de seguiment i avaluació
    - ✓ Punt de corresponsabilitat amb el tercer sector: Estructura col·laborativa amb les entitats com a actors clau
  - El Pla d'Acció ha de tenir com a primera referència un diagnòstic compartit i un anàlisi continu de riscos i oportunitats, en clau intercultural
  - Garantia de transparència pública del desplegament del Pla d'Acció/Pacte (en temps i forma per a l'anàlisi compartit)



- Temporalització per fases: amb lògica de procés, desplegament progressiu, urgent/important, a curt, mig, llarg termini
  - Es clau fer un debat sobre el nom del Pacte, o en tot cas sobre el nom del Pla d'Acció; considerar les alternatives i valorar avantatges i conflictes
4. Consideracions per a l'aplicació a diferents àmbits:
- **Teixit empresarial, economia social i sindicats:**
    - ✓ Tenir en compte la seva participació en el Pla d'Acció com a actor clau.
    - ✓ Assessorament i formació per a la incorporació efectiva de la interculturalitat en els seus plans d'igualtat, inclusió, diversitat.
  - **Professionals de la interculturalitat:**
    - ✓ Cal establir criteris de formació i competència intercultural obligatoris per a la contractació.
    - ✓ L'origen cultural pot ser important com a criteri de contractació però no pot ser l'únic pel que fa la competència del/la professional. La identitat cultural no pot condicionar la contractació per qüestions de representació; cal demostrar formació i competència intercultural pel lloc de treball.
    - ✓ Cal identificar males pràctiques en tots els àmbits i nivells de l'acció professional, tant pública com privada.
  - **Centres educatius i universitats:**
    - ✓ La interculturalitat ha de formar part d'una pedagogia al llarg de tota la vida escolar i universitària; no és una optativa, com no ho és la igualtat de gènere. Ha de ser transversal i estar present tant en els coneixements (continguts) com en les habilitats i les actituds de tota la comunitat educativa. En aquests moments, es compta amb recursos com ara les maletes pedagògiques o recursos específics o docents concrets amb competència intercultural. No és suficient.
    - ✓ Cal resoldre la tensió entre formar en la diversitat per la convivència en igualtat vs l'adoctrinament ideològic.
  - **Persones joves sense referents familiars:**
    - ✓ Cal una formació de qualitat i intercultural centrada en com s'implementa un servei o centre en un territori, en com treballar amb les persones joves amb perspectiva comunitària, així com la planificació de protocols.
    - ✓ Cal articular una visió i estratègia formada, consensuada i transformadora de les noies menors migrants sense referents familiars. Són noies fonamentalment de trata i la intervenció és molt complexa. El nivell actual d'atenció és lamentable, tant pel que fa la preparació de les persones tècniques que se n'ocupen, com pel discurs institucional i polític, i pel tractament en els mitjans de comunicació.
  - **Persones en situació de discapacitat:**
    - ✓ La realitat ens mostra la diversitat cultural existent també entre les persones en situació de discapacitat. Els canvis que es donen en l'enfocament de les relacions i l'atenció a aquestes persones han d'anar encreuats amb la perspectiva intercultural per tal que siguin efectius i realment transformadors.

- **Gent gran:**
  - ✓ Els models actuals d'atenció a les persones grans estan superats, perquè no incorporen una perspectiva intercultural. Cal un nou plantejament en tots els àmbits: salut, educació i formació, recerca, participació comunitària, etc.
  - ✓ Les persones grans d'origen immigrant són actors cada cop més presents a la societat catalana i cal que l'enfocament intercultural també estigui present en els espais d'atenció i relació amb aquest col·lectiu i en la formació dels professionals i entitats que s'hi dediquen.
- **Plans d'igualtat. Plans de diversitat:**
  - ✓ Articular la incorporació de la interculturalitat efectiva en els diferents plans d'igualtat i de diversitat existents, a les lleis d'igualtat de tracte, al programa de prevenció i abordatge de la violència de gènere. És urgent lligar igualtat, no discriminació i interculturalitat.
  - ✓ Fer seguiment i vetllar per la seva incorporació, tant a nivell d'administració pública com a tots els nivells.

## La CRISI ACTUAL i el PACTE NACIONAL PER A LA INTERCULTURALITAT: Impacte i propostes d'actuació

Atesa la situació actual de crisi generada per la pandèmia del COVID19 en un context de greus retallades en l'àmbit social i del treball intercultural, afegim a aquest document algunes consideracions específiques relacionades amb el Pacte Nacional per a la Interculturalitat, que han estat identificades per les entitats del Grup de Treball d'Interculturalitat d'ECAS en sessions virtuals durant el temps de confinament.

L'impacte tan fort d'aquesta crisi en les persones amb les que treballem i en un context de desigualtat i discriminació preexistents, que s'està accentuant i és previsible que empitjori en el futur, ens han impulsat a compartir les nostres reflexions al respecte i aterrar algunes propostes orientades a reforçar la necessitat del Pacte Nacional per a la Interculturalitat en els seus 3 principals eixos de treball: la igualtat/equitat, el reconeixement de la diversitat, i la interacció positiva. A continuació, presentem un resum d'aquestes consideracions i propostes.

### IGUALTAT/EQUITAT

*Igualtat d'accés, de drets, d'oportunitats a persones d'origens culturals diversos; no discriminació*

IMPACTE DE LA CRISI	PROPOSTES D'ACTUACIÓ
<p><b>La Llei d'estrangeria està abocant a les persones a un empitjorament de les condicions de vida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La situació d'irregularitat administrativa de moltes persones migrades impedeix que tinguin garantits els drets d'accés i oportunitats per a una vida digna, en condicions d'igualtat amb la resta de la població que s'ha vist afectada per la crisi actual. S'han generat desigualtats socials encara més greus.</li> <li>• La manca d'agilitat en els procediments de regularització deixa a moltes persones en la incertesa i a l'espera, i això dificulta la seva capacitat per fer front als reptes que planteja la situació actual.</li> </ul>	<p><b>Acció institucional envers la Llei d'Estrangeria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un posicionament clar i acció propositiva per part de la Generalitat en el Parlament, Congrés dels diputats, ajuntaments i amb totes les forces polítiques catalanes a favor d'una nova Llei d'Estrangeria més garantista i a favor de la regularització de tota la població en situació administrativa irregular per raons humanitàries i per garantir i complir, en el context de crisi actual, la igualtat de drets i de tracte reconeguts, en la línia de bones pràctiques de països propers en aquest sentit.</li> <li>• Agilitzar i simplificar tràmits de la Llei d'estrangeria i l'accés a recursos de suport jurídic per a totes les persones que estan a l'espera de la resolució dels seus expedients.</li> </ul>
<p><b>Discriminacions greus en l'accés a recursos bàsics</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmenten les situacions d'extrema vulnerabilitat d'aquestes persones, que les aboca a l'economia submergida, a la invisibilitat i a no ser destinataris de cap de les ajudes. Discriminats pel mercat laboral,</li> </ul>	<p><b>Fer efectiva la igualtat d'accés als recursos bàsics</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assumir compromisos d'igualtat formulats pel Govern en el Pacte.</li> <li>• Fer defensa d'un Pacte per a la no discriminació en l'accés a ajuts per cap motiu administratiu/regularització.</li> </ul>

<p>formatiu i d'habitatge, les persones amb qui treballem estan sense cobertures econòmiques, ni prestacions ni subvencions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'han agreujat les condicions indignes en que viuen les persones a assentaments, infravivendes, habitatges sobreocupats o directament al carrer, i s'ha incrementat el nombre de persones en aquesta situació que no disposen d'ajuts.</li> <li>• Calculem que almenys el 40% de les persones amb qui treballem no tenen accés a recursos bàsics en aquesta situació. Moltes famílies amb recursos i que mai havien estat a SS.SS ara no els tenen ni tenen els canals.</li> <li>• Celebrem la recent aprovació del Ingrés Mínim Vital, però un cop més, les persones immigrades en situació administrativa irregular queden excloses, al igual que els joves menors de 23 anys (joves extutelats sense recolzament familiar), sol·licitants d'asil i les diferents famílies que es veuen abocades a compartir una mateixa vivenda.</li> <li>• Molta angoixa degut a la prioritització de la salut, que ha paralitzat accions importants, com ara el suport educatiu.</li> <li>• Dificultats de les persones amb qui treballem per entendre els rerefons dels missatges oficials, tot i estar traduïdes a diferents idiomes. Hi ha una confiança major en els grups afins que en la informació oficial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificar els actuals criteris restrictius per accedir a la Renda Mínima Garantida i al Ingrés Mínim Vital. Tenir en compte la sobrerepresentació de determinades diversitats en la pobresa i la manca d'accés als serveis d'atenció bàsica.</li> <li>• Impuls de polítiques socials interculturals per a l'accés igualitari als recursos i de l'accessibilitat a tots els àmbits del benestar (habitatge, salut, educació, equipaments culturals, espais d'accés digital...)</li> <li>• Agilitat administrativa en l'emergència. Atenció al reconeixement de la situació de discapacitat lligada a residència legal o la homologació de titulacions per facilitar l'accés al mercat laboral.</li> <li>• Assegurar informació oficial adaptada a la realitat de les persones.</li> </ul>
<p><b>Precarietat en les situacions laborals</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment de la inseguretat laboral. La major presència de persones gitanes i de la població migrada, sobretot en situació d'irregularitat administrativa, en feines precàries, ocupacions informals i condicions indignes, com ara la venda ambulants, la cura de persones grans i la neteja, el treball agrícola, les aboca a una major pobresa, vulnerabilitat i discriminació en aquesta situació de crisi.</li> <li>• L'escletxa digital dificulta l'accés a les poques oportunitats de feina i formació que puguin aparèixer.</li> </ul>	<p><b>Igualtat de tracte en drets laborals</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar de manera decidida la Llei d'igualtat de tracte en l'àmbit laboral i en tots els sectors</li> <li>• Fer seguiment i vigilància acurada de les discriminacions i racisme en la venda ambulants, les treballadores de llar i de la neteja, els treballadors del camp</li> <li>• Accés igualitari a eines digitals</li> </ul>
<p><b>Incertesa de les entitats</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha manca de resposta pública i dependència del paper de les entitats.</li> </ul>	<p><b>Treball conjunt amb les entitats</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromís i col·laboració amb les entitats. Estabilitat i confiança per</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incertesa en la sostenibilitat econòmica dels projectes.</li> <li>• Actualment les entitats hem fet un gir a emergències i estem reformulant les activitats programades. Fem seguiment a famílies i persones per conèixer la situació i la seva capacitat de comprensió i gestió, mesurem l'impacte de la crisi en famílies gitanes i persones migrades amb les que treballem, i fem intervenció d'urgència davant la dificultat d'accés a recursos i serveis generals.</li> <li>• Incertesa del que podem fer i sobretot com ho podem fer per les mesures de seguretat decretades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• coordinar bé els diferents rols (entitats, ciutadania i administració).</li> <li>• Manteniment de convenis i subvencions acordades. No retallar projectes d'acompanyament a les persones.</li> <li>• Suport econòmic i institucional a tots els sectors involucrats en el treball intercultural. Suport a noves propostes que responguin a la situació actual per part de les entitats. Suport a la investigació sobre aquests temes.</li> <li>• Més finançament per programes (ACOL), i més oportunitats per accedir als programes d'inclusió sociolaboral.</li> <li>• Pagament íntegre de tots els deutes de l'AP amb les entitats que treballem la interculturalitat.</li> </ul>
---	--

## RECONeixEMENT DE LA DIVERSITAT

*Coneixement, reconeixement i visibilitat de la diversitat cultural*

IMPACTE DE LA CRISI	PROPOSTES D'ACTUACIÓ
<p><b>Invisibilització de la diversitat i el seu impacte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La invisibilitat de les persones amb les que treballem és immensa ara, quan estan sobrerepresentades a la pobresa. Es visibilitzen únicament persones blanques. Molta por i angoixa de les persones en situacions de vida precàries que no està sent reconeguda institucionalment.</li> <li>• Ha quedat totalment invisibilitzat, tant en els missatges institucionals com en els mitjans de comunicació, la participació significativa de persones de diferents orígens culturals a les xarxes comunitàries de suport i a les iniciatives creatives sorgides arran d'aquesta crisi, Sembla que no existeix la diversitat cultural en el nostre país, com si aquesta crisi ens igualés però és tot el contrari.</li> <li>• Les entitats visibilitzem allò que institucions i mitjans de comunicació silencien. Fem recull de les vivències i la participació social de persones de diferents cultures. Visibilitzem i fem denúncia dels casos de racisme-antigitanisme. Adeqüem la nostra pràctica a les realitats de les persones.</li> </ul>	<p><b>Visibilització de la diversitat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforçar aquesta línia de treball en el Pacte Nacional d'Interculturalitat</li> <li>• Reconèixer i materialitzar la Renda Garantida des del Pacte Nacional per la Interculturalitat per a tota la població vulnerable d'origen cultural divers</li> <li>• Inclusió de la diversitat transversalment a qualsevol àmbit (en paral·lel a gènere).</li> <li>• Facilitar projectes que beneficiïn la plena inclusió de les persones d'origen divers i això passa per millores en el finançament de les entitats.</li> <li>• Reconeixement de la tasca de les entitats que treballen la diversitat cultural donant-les veu i participació real als plans estratègics d'interculturalitat impulsats per les administracions locals, autonòmiques i estatals.</li> </ul>

<p><b>Augment del racisme, la xenofòbia i la discriminació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment dels comportaments racistes, xenòfobs i d'antigitanisme d'una part de la població i de la criminalització per part de l'opinió pública a través dels mitjans de comunicació, sense cap resposta clara i contundent per part de les institucions públiques. Les persones amb qui treballem pateixen por i angoixa per un augment de la persecució i els abusos de les forces de seguretat.</li> <li>• Indignació de moltes persones que acusen de racisme institucional a les administracions davant els missatges de "ningú es quedarà enrere" i "ens en sortirem plegats", quan constaten que bona part de les persones migrades i les persones gitanes s'han quedat fora dels ajuts i altres recursos disponibles per la població general, i que moltes estan donant la cara, treballen en feines precàries essencials i col·laboren en les xarxes de cures veïnals.</li> </ul>	<p><b>Compromís amb una acció pública antiracista i per la interculturalitat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No tolerar cap mena d'acció racista o de discriminació. Prendre accions per aturar-les i significar-se públicament amb un discurs clar i contundent per la no discriminació.</li> <li>• Desenvolupar campanyes per disminuir el racisme i la xenofòbia entre la població i a les institucions.</li> <li>• Incorporar als mitjans de comunicació públics una presència normalitzada dels diferents col·lectius presents en el nostre territori des d'una òptica positiva, constructiva, no paternalista i amb visió intercultural i de gènere.</li> <li>• Visibilització d'una imatge positiva de la diversitat cultural</li> <li>• Qualsevol acció de reconeixement públic de les persones d'origen cultural divers ha d'anar acompanyada d'accions clares per combatre la discriminació.</li> </ul>
---	--

**INTERACCIÓ POSITIVA**

*Relacions actives i de col·laboració entre persones o grups de diversos orígens culturals, treballant sobre interessos i aspectes comuns*

IMPACTE DE LA CRISI	PROPOSTES D'ACTUACIÓ
<p><b>Relacions actives en xarxes de suport veïnal vs racisme als barris</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En les xarxes de suport veïnal, els espais comunitaris, els punts de voluntariat, grups de solidaritat, espais de col·laboració en els barris, entre el veïnatge, en els bancs dels temps, en espais improbables i en accions grupals que impulsem com a entitats, s'estan donant aquestes relacions actives entre persones de diferents orígens culturals, tant persones en situació de risc com persones amb menys vulnerabilitat. Això és cert tant per usuaris com per participants, col·laboradors i voluntaris. S'està fomentant el diàleg interpersonal, amb atenció a aportacions diverses, remarcant la igual pertinença a la comunitat.</li> <li>• Més enllà de les xarxes de suport veïnal, el confinament ha propiciat la</li> </ul>	<p><b>Suport a l'acció comunitària i participació diversa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromís de mesures i accions d'intervenció per combatre la discriminació material, social i cultural de la ciutadania d'origen divers i de la irregularitat sobrevinguda, posant al centre la vida comunitària, i interpel·lant a tots els actors implicats, incloent les entitats socials, a través de processos de participació ciutadana.</li> <li>• Suport i increment econòmic als projectes, accions i activitats comunitàries que a nivell territorial s'impulsin per propiciar la trobada i el treball conjunt amb persones i associacions de diferents orígens culturals, sobretot les iniciatives de mig/llarg termini.</li> </ul>

<p>manca de relacions interculturals.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Advertim que l'augment del racisme i la xenofòbia entre la població pot desencadenar conflictes als barris quan s'acabi el confinament, molt especialment degut a la discriminació i a la competència per recursos.</li> </ul>	
<p><b>Manca de mediacions i formació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta d'una atenció social que tingui en compte la diversitat fa que moltes persones migrades precaritzades per la situació actual de crisi demanin a les entitats mediacions de tota mena.</li> <li>• Institucionalment, no es prioritzen les accions interculturals i mediadores en situació de crisi, com si fossin secundàries.</li> <li>• Manca formació per reforçar la interculturalitat i adaptar-se a la nova situació (voluntaris, col·laboradors, professionals, entitats).</li> </ul>	<p><b>Suport a la mediació i la formació en interculturalitat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentar el suport a les iniciatives de mediació, tenint en compte la diversitat de la població (suport psicològic, jurídic i d'acompanyament a famílies, assessorament vinculat a ajudes del govern i les subvencions, relacions comunitàries).</li> <li>• Fer efectiva una Escola pública d'Interculturalitat, en col·laboració activa amb les entitats i col·lectius amb experiència, assegurant la participació de persones i grups d'orígens i trajectòries culturals diverses.</li> <li>• Reconeixement i finançament de formació intercultural. Formar a funcionaris i treballadors públics que intervenen en primera línia: formació en matèria d'interculturalitat, gènere i discapacitat.</li> </ul>

Aquest document ha estat elaborat pel Grup de Treball d'Interculturalitat d'ECAS

<b>ENTITAT</b>	<b>PERSONA</b>
Associació Atlàntida	Montserrat Feu, Conxita Vila
Associació Discapacitat Visual Catalunya	Moisés Funes
Associació In Via	Covadonga Álvarez
Associació Prohabitatge	Leandro Weller
Associació Salut i Família	Marta Roca
CPS Francesc Palau	Olivia Ortega
Fundació Cepaim	Raúl Martínez
Fundació IReS	Leo Márquez
Fundació Secretariado Gitano	Carme Méndez
Fundació Ser.GI	Mónica Cívico
Fundació Surt	Mònica Barnola
Víncle	Francina Planas
Consultora	Kira Bermúdez

Gener-Juny de 2020