

Pla Migracions i Interculturalitat (2025-2028)

Ajuntament d'Olesa de Montserrat

Juny 2025



**Diputació
Barcelona**

Direcció i finançament

Servei de Convivència i Diversitat
Gerència de Serveis de Cicle de Vida, Diversitat i Comunitat
Àrea de Sostenibilitat Social, Cicle de Vida i Comunitat

Encàrrec

Ajuntament d'Olesa de Montserrat



Número expedient PMT

202410021266

Coordinació

Tècnic/a de Diputació
Servei de Convivència i Diversitat

Realització:

QSL Serveis Culturals SL

Índex

Presentació	6
1. El suport tècnic del Servei de Convivència i Diversitat	7
2. Introducció a Olesa de Montserrat	9
3. Metodologia	10
4. Fases d'elaboració del PLAMI	12
5. Marc Teòric: cap a un model de polítiques migratòries interculturals	13
6. Anàlisi socio-demogràfic. Diagnosi quantitativa	19
7. Diagnosi qualitativa	32
8. Línies estratègiques i objectius	43
9. Pla d'Actuació	45
10. Seguiment i avaluació	51
11. Annexes	53

Presentació

El Pla d'actuació de mandat de la Diputació de Barcelona concreta el seu compromís institucional en un desenvolupament sostenible i assumeix com a propis els Objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides.

En aquesta sentit, el Servei de Convivència i Diversitat de l'Àrea de Sostenibilitat Social, Cicle de Vida i Comunitat s'alinea amb l'ODS 10, que preveu reduir la desigualtat entre persones i territoris i afavorir la inclusió a partir de la lluita contra les vulnerabilitats, l'11, que vetlla per aconseguir uns governs locals inclusius, segurs i resilients.

Les ciutats i els pobles són l'escenari de la vida quotidiana on les persones construeixen una vida en comú, comparteixen espais veïnals, estableixen relacions als espais públics, intercanvis comercials, educatius i culturals en entorns de proximitat sempre diversos i complexos.

Els governs locals tenen una doble missió: per un costat, garantir a les persones el ple dret a viure i gaudir de la ciutat, garantint la igualtat d'oportunitats i espais lliures de discriminacions, i per l'altra generar espais oberts on relacionar-se i ser partícips de la vida pública, a partir d'una estratègia de convivència inclusiva.

Per aquest motiu el Servei treballa la promoció de les polítiques públiques d'igualtat en la diversitat, --especialment en els eixos cultural i generacional-- i la promoció de la convivència com a pilar de pobles i ciutats cohesionats. Amb un enfocament transversal, que dona suport a l'impuls de les polítiques d'acollida i ciutadania intercultural, accions per la igualtat de tracte i la no-discriminació, el foment de la inclusió social, la convivència i el dret a la ciutat, amb especial atenció a la mediació ciutadana, i la promoció de polítiques de cicle de vida (infància, adolescència i persones grans).

1. El suport tècnic del Servei de Convivència i Diversitat

El Servei de Convivència i Diversitat presta suport tècnic als ens locals en totes aquelles actuacions relacionades amb el disseny d'estratègies organitzatives i d'actuacions en els àmbits de la diversitat, la no-discriminació i per una convivència inclusiva.

El suport tècnic es defineix com un acompanyament, expert i qualificat, construït a partir dels coneixements i l'experiència acumulats i compartits amb els ens locals -en el marc dels grups de treball, seminaris, jornades i espais de formació- i la reflexió acadèmica.

El suport tècnic es basa en el treball particularitzat i adaptat a les característiques i necessitats plantejades per cada ens local. Es pot classificar en quatre modalitats d'assessorament i/o acompanyament professional:

- Acompanyament en la creació i/o reforç d'equips de coordinació. S'aposta pel treball col·laboratiu, per la generació d'espais de reflexió que possibiliten l'aprenentatge i la construcció de coneixement i faciliten l'abordatge de situacions multicausals i complexes. Aquesta metodologia ajuda a identificar oportunitats de vinculació i col·laboració dins la pròpia administració i també amb agents externs.
- Assessorament en la configuració i/o reforç d'equips d'actuació en pro de la convivència, en els diferents espais de relació social. Es treballa amb equips municipals interdisciplinaris i, si s'escau, amb la implicació d'agents externs.
- Suports individualitzats. Assessoraments adreçats a les persones tècniques en la definició, disseny i avaluació de serveis i/o programes. Implica l'anàlisi de materials i d'altres experiències municipals, i el contrast de les actuacions amb d'altres realitats locals.
- Acompanyaments i assessoraments tècnics que deriven en la definició i realització d'accions formatives dissenyades a mida tenint en compte les necessitats concretes de l'ens local.

En el marc del Catàleg de Serveis 2024, el Servei de Convivència i Diversitat ha donat suport tècnic mitjançant els recursos següents:

- Acol·lida i ciutadania intercultural
- Assessorament en convivència, diversitat i cicle de vida

- Implementació de mesures alternatives a la sanció econòmica (MASE)
- Plans estratègics d'inclusió social
- Planificació estratègica i projectes en l'àmbit de la infància i l'adolescència
- Planificació estratègica i projectes en l'àmbit de les persones grans
- Promoció de la convivència als espais públics, comunitats de veïnat i equipaments municipals
- Promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

1.1 Acol·lida i ciutadania intercultural

Com a govern supramunicipal al servei dels ens locals de la província, la Diputació de Barcelona va posar en marxa ja fa més de dues dècades diferents programes de suport i recursos econòmics i tècnics per acompanyar els municipis i consells comarcals en el procés d'acollida i gestió de la diversitat. Actualment els recursos oferts s'han ampliat per tal de donar resposta a les necessitats de les noves situacions i contextos per treballar en l'acollida i incorporar la perspectiva intercultural en les diferents polítiques i àmbits dels ens locals, per promoure una convivència inclusiva, el dret a la ciutat i la igualtat de tracte i la no-discriminació.

L'Àrea de Sostenibilitat Social, Cicle de Vida i Comunitat, a través del Servei de Convivència i Diversitat, ofereix suport als ens locals tant en el desplegament de les polítiques d'acollida com en la incorporació de la perspectiva intercultural, i acompanya els ens locals en les fases de diagnòstic, planificació, organització i gestió, i en la vessant més formativa.

Les polítiques d'acollida són elements clau per a la cohesió social i la convivència inclusiva, promouen serveis i ofereixen recursos municipals per acompanyar les persones nouvingudes per tal que puguin desenvolupar de manera autònoma i amb igualtat d'oportunitats. S'ofereix principalment orientació en tràmits de regularització al país i al municipi, coneixement de la llengua i l'entorn o acompanyament en obtenir recursos de protecció a què tenen dret per llei.

Pel que fa a la incorporació de la perspectiva intercultural a totes les polítiques locals, suposa treballar pel reconeixement de la diversitat, la igualtat de drets, la convivència inclusiva i el diàleg intercultural, perspectiva que conviu amb la mirada interseccional.

També implica comptar amb la participació de totes les veïnes i veïns, especialment aquelles que tenen orígens diversos, en la definició de les polítiques locals; i amb la implicació de les diferents àrees i serveis per tal que incorporin la perspectiva intercultural en el disseny de polítiques, serveis i recursos i oferir unes respostes inclusives i adaptades a la realitat dels municipis.

2. Introducció a Olesa de Montserrat

Olesa de Montserrat ha esdevingut ciutat gràcies a les migracions, el pas de vila-poble a conjunt urbà l'han fet possible les persones que arribaren de l'entorn rural proper, d'altres zones d'Espanya i, des de fa dècades, d'arreu del món. És a dir, la diversitat d'origens és un element constitutiu del veïnat olesà i aquest procés estructural ha promogut el desenvolupament econòmic i sociocultural. Ara bé, també es detecten desigualtats basades en l'origen cultural, nacional o creences que afecten totes les esferes i nivells de les nostres societats, i s'han d'entendre com a una problemàtica estructural que cal abordar de forma transversal des de sectors i àmbits diversos, així com per part de múltiples agents.

Amb l'objectiu de continuar treballant per a l'erradicació de les desigualtats d'origen i creences en l'àmbit local i, d'aquesta manera, generar transformacions que facin possible una ciutat més justa i equitativa per a tota la ciutadania, l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat ha desenvolupat el *Pla de Migracions i Interculturalitat* (PLAMI), realitzat amb el suport de la Diputació de Barcelona. Aquest document estableix i planifica les mesures que impulsarà en aquesta matèria durant els quatre anys vinents.

Aquesta dinàmica es fonamentarà en la col·laboració entre les administracions públiques, la xarxa d'entitats i el veïnat, per tal de fer transversals les polítiques públiques de diversitats, amb una dimensió comunitària de municipi.

És en aquest marc de planificació estratègica que l'Ajuntament acorda impulsar l'elaboració d'un nou pla des de la perspectiva intercultural. Es decideix actualitzar els projectes i serveis ja en marxa, en base a una diagnosi actual de la realitat social i demogràfica de la nostra població i un procés participatiu amb professionals de les administracions públiques, membres d'entitats i veïnat. A més, cal posar en valor la feina feta des de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat, municipi que ja formava part del *Pla intermunicipal d'integració dels immigrants estrangers del Baix Llobregat Nord* publicat per la Diputació de Barcelona l'any 2000.

Volem manifestar el nostre agraïment per l'interès i la implicació de totes les persones que han participat a les sessions grupals, així com el suport de l'equip tècnic de l'Ajuntament d'Olesa de Montserrat i de la Diputació de Barcelona. Gràcies!

3. Metodologia

De manera resumida, la metodologia d'elaboració del Pla de Migracions i Interculturalitat d'Olesa de Montserrat (PLAMI) es va fonamentar en el següent procés:

Actualització de la diagnosi existent mitjançant una aproximació quantitativa, a partir de l'anàlisi del Padró Municipal i altres fonts d'informació rellevants. Es va analitzar l'evolució demogràfica en els darrers anys per diversos eixos i àmbits: gènere, edat, nacionalitat, lloc de naixement, distribució territorial, entre d'altres.

Aplicació d'una aproximació qualitativa per fonamentar el procés d'elaboració del pla. Es van dur a terme tres sessions grupals amb professionals, membres d'entitats i veïnat per reflexionar sobre la realitat social del municipi, la convivència intercultural, les migracions i la diversitat, els reptes i les mancances, el grau d'implicació professional en l'atenció a la diversitat i els recursos existents. Aquestes sessions van comptar amb una participació de 52 persones i es van desenvolupar en un format participatiu, formatiu, informatiu, dialogal i de sensibilització. Al final de les trobades es va fer un recull de reflexions, necessitats i propostes, posant-les en relació amb l'atenció a la diversitat i l'acollida.

Planificació estratègica, definició de propostes i millora de les accions municipals en matèria d'interculturalitat, acollida i atenció a la diversitat.

Presentació de l'esborrany del pla als càrrecs polítics, per facilitar-ne la comprensió analítica i estratègica. L'objectiu era avançar en una estratègia interseccional que promogui els drets globals, la justícia social, la convivència intercultural, la igualtat, la no discriminació, l'antiracisme i una acollida inclusiva, amb la voluntat de construir un municipi acollidor, amable i cuidador.

Validació del PLAMI per part de l'Ajuntament, entitats i veïnat implicats en el procés. Aquest procés va comptar amb reunions de treball esporàdiques d'acompanyament, seguiment, coordinació i posada en comú, especialment amb el grup motor del PLAMI, format per professionals tècnics i càrrecs polítics municipals, la Diputació de Barcelona com a entitat de suport econòmic, i professionals de l'entitat encarregada de l'elaboració del document final.

El present document final recull els elements següents:

- Marc teòric
- Context socio-demogràfic
- Diagnosi qualitativa i visió de la convivència en la diversitat
- Línies estratègiques i objectius
- Pla d'actuació

- Seguiment i avaluació

Enfocament metodològic

La metodologia emprada s'inscriu en l'objectiu bàsic d'elaborar un pla de referència — el PLAMI— des d'una perspectiva intercultural. Això ha implicat la participació activa de professionals de l'administració pública, entitats socials i ciutadania d'orígens diversos, des de la fase inicial de disseny fins a l'elaboració final del pla.

Les dinàmiques grupals, de caràcter participatiu, informatiu, formatiu i de sensibilització, es van estructurar sobre tres eixos principals:

- La comprensió de les diversitats actuals i què representen per a la ciutadania i per a professionals dels diferents àmbits.
- La detecció de necessitats i reptes relacionats amb l'atenció i la convivència en contextos diversos.
- L'elaboració de propostes per millorar l'acollida, la gestió i la convivència intercultural.

L'objectiu d'aquestes sessions era, més enllà de fomentar la participació, elaborar un estat de la qüestió sobre les migracions, les diversitats i les mobilitats humanes, identificar temes prioritaris i necessitats, i recollir propostes d'actuació concretes.

Les aportacions i reflexions generades durant les sessions i entrevistes van resultar tan valuoses que es va decidir anar més enllà de la planificació inicial, incorporant un nombre significatiu de propostes d'actuació al document final.

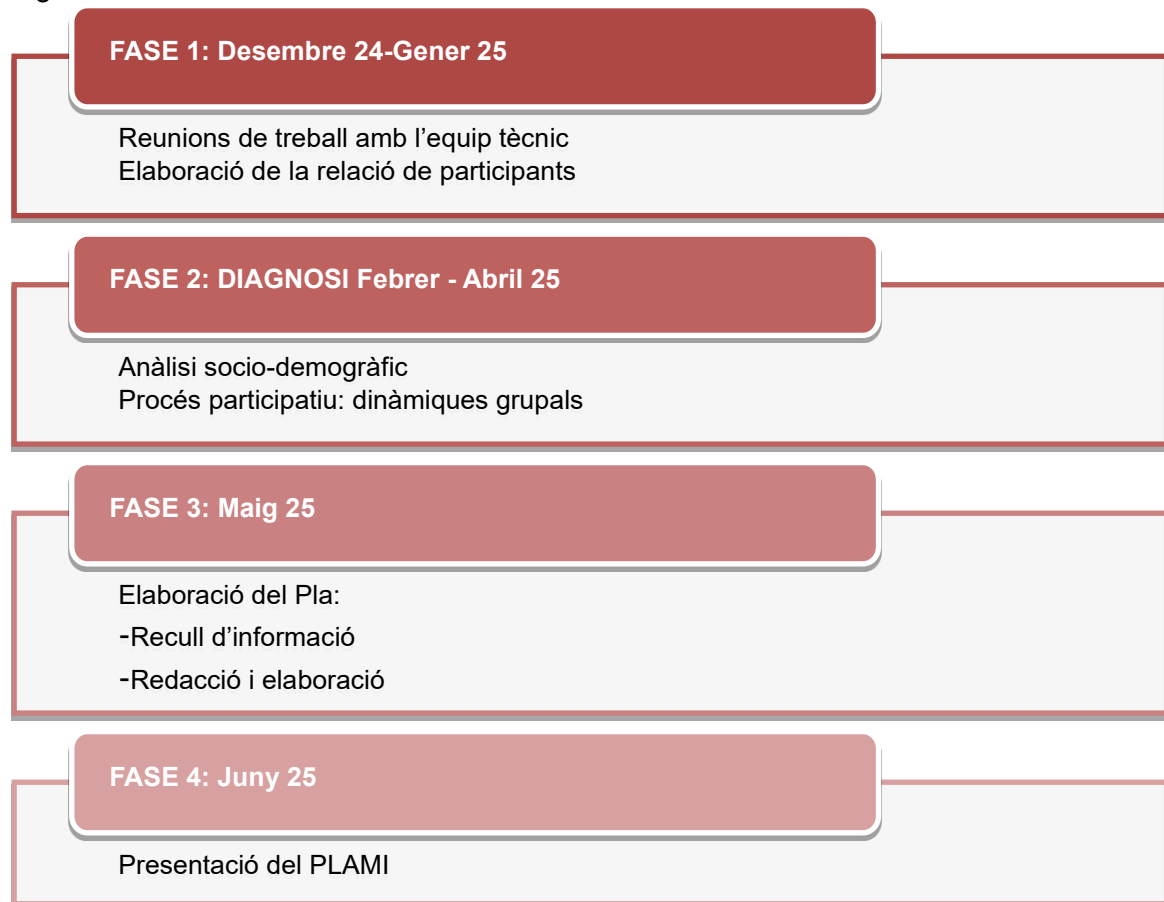
Valoració i enfocament intercultural

L'elaboració del PLAMI es va dur a terme seguint una metodologia qualitativa i participativa, amb una clara vocació dialogal i implicadora. Hi van participar professionals dels diferents àmbits municipals (educació, cultura, cooperació, serveis d'acollida, joventut, ocupació, participació, salut, gènere, seguretat ciutadana...), entitats amb experiència en acció social, i persones migrades de diversos orígens (Nord d'Àfrica, Àfrica subsahariana, Amèrica Llatina, Europa, etc.), algunes amb una trajectòria de molts anys al municipi i d'altres recentment arribades i integrades dins del circuit d'acollida.

Cal destacar que aquesta metodologia participativa és un indicador clar que el PLAMI no parteix de zero, sinó que reconeix i posa en valor l'experiència prèvia d'Olesa de Montserrat en l'atenció a la diversitat i l'acollida, desenvolupada tant des de l'Ajuntament com des del teixit associatiu. Ha estat fonamental analitzar i integrar les reflexions, opinions i percepcions de professionals i veïns/es d'orígens diversos, així com els recursos municipals existents, per dissenyar un pla d'actuació orientat a la millora contínua d'aquest àmbit en clau intercultural i interseccional.

4. Fases d'elaboració del PLAMI

Figura 1: Fases d'elaboració del PLAMI



5. Marc Teòric: Cap a un model de polítiques migratòries interculturals

Aquest pla es fonamenta en la trajectòria d'Olesa de Montserrat com a municipi d'acollida i convivència en diversitat.

Com s'ha anat comentant a la presentació, en el marc del procés d'actualització de la diagnosi i elaboració del *Pla de Migracions i Interculturalitat* (PLAMI), es considera important presentar els fonaments teòrics que poden orientar un futur pla d'acció. El plantejament d'aquest apartat es basa en una noció dialèctica entre teoria i pràctica. Com assenyala Carlos Giménez¹: "cal superar la concepció hegemònica d'una relació unidireccional -de la teoria a la pràctica- que redueix aquesta connexió-relació a una mera qüestió d'aplicació", ja que és la pràctica la que alimenta i permet reformular la teoria, que alhora orienta la praxis.

Cal remarcar que al llarg del text es fa servir el terme *persona migrant o migrada* en lloc de immigrant, perquè es considera que les persones que protagonitzen el fet migratori són, alhora, im-migrants i e-migrants. Si se les redueix a la condició d'immigrant, s'està invisibilitzant una part fonamental de la seva experiència. Tota persona que migra manté lligams amb el lloc d'origen, els quals influeixen en la seva trajectòria vital a la societat receptora. Per exemple, les responsabilitats amb la família d'origen poden motivar sacrificis, com suportar condicions de vida precàries per tal d'enviar diners regularment. Així mateix, el procés d'assentament pot condicionar la decisió de fer un reagrupament familiar o no. Sense oblidar les persones que migren per raons d'inseguretat política, conflictes armats, religiosos o canvi *climàtic* que mantenen l'esperança de millora de les condicions en origen i de tornar.

Com va dir el sociòleg algerià Abdelmalek Sayad²:

"Parlar de la immigració és parlar de la societat en el seu conjunt, en la seva dimensió diacrònica històrica i en la seva dimensió sincrònica. Sol ocórrer que l'immigrant, per a la societat que l'anomena així, sembla haver nascut el dia que

¹ Carlos Giménez, *Teoría y práctica en la historia de las ideas. Implicaciones para la antropología aplicada* Gazeta de Antropología, 2012, 28 (3), artículo 15 · <http://hdl.handle.net/10481/25174>
<http://www.gazeta-antropologia.es/?p=4220>

² *L'Immigration ou les paradoxes de l'altérité*. Brussel·les, De-Boeck-Wesmael.1991: 15-16

va creuar les fronteres del país. Ens trobem d'aquesta manera davant una nova versió d'etnocentrisme: es tracta de conèixer només el que ens interessa conèixer".

Passem doncs, a establir el vincle teòric-pràctic entre interculturalitat, inclusió equitativa i no en desigualtat i convivència en diversitats.

L'acollida és, sense dubte, una etapa fonamental per construir societats més justes, en drets i deures, i cohesionades; on les persones que arriben d'altres països i territoris puguin accedir a la informació, coneixements i competències necessàries per desenvolupar-se amb autonomia i igualtat d'oportunitats. De fet, és un camí que afecta a tothom i que no és unidireccional.

*L'acollida és el primer pas cap a una ciutadania activa
que afavoreix-hi la convivència intercultural.*

Tal i com indica l'esquema *El camí de la convivència intercultural* (Figura 2), la incorporació de la interculturalitat a l'organització municipal i a les pràctiques socio-culturals locals és fonamental per una acollida justa i comunitària que afavoreixi la convivència, procés que reforça el sentiment de pertinença del conjunt de veïnes i veïns d'Olesa de Montserrat.

Aquest camí és dinàmic perquè l'acollida és una font d'informació de com evolucionen les mobilitats humanes i els fets migratoris, el que permet adaptar els serveis i els dispositius d'inclusió als canvis estructurals que esdevenen amb les dinàmiques de les diversitats. Per exemple, el PLAMI és una mostra de la necessitat d'adaptar la governança local als trets actuals dels moviments migratoris com poden ser: més feminització de la població migrada, més jove, diversificació d'orígens i més intergeneracional que fa 20 anys.

5.1 El camí de la convivència intercultural

Es proposa que el PLAMI segueixi l'esquema establert, remarcant que en el camí de la convivència intercultural és essencial treballar per la inclusió equitativa i combatre tant l'exclusió com les discriminacions.

L'apoderamentament individual transcendeix la capacitació o formació i es refereix a la mobilització conscient d'aquestes capacitats per impulsar transformacions. No obstant això, aquest apoderamentament sempre es produeix en un context de relacions socials i comunitàries, i resulta impossible en un "buit relacional". En aquest sentit, l'acció comunitària aporta una dimensió estratègica a les accions inclusives i, alhora, esdevé una finalitat en si mateixa, sempre orientada a millorar les condicions materials de vida.

Així doncs, no es pot abordar l'acollida de les persones nouvingudes com un àmbit o una etapa independent i deslligada de la realitat existent, ni del conjunt de polítiques derivades del model d'atenció, gestió de la diversitat i convivència que es promou a Olesa. En aquest sentit, un dels grans reptes que es té a l'actualitat és el nivell de compromís, de definició i d'implementació que poden tenir els plans i estratègies locals sobre la gestió de la diversitat. Dit d'altre manera, aconseguir que aquestes siguin transversals i aportin un marc conceptual al conjunt de polítiques municipals, i en aquest cas especialment a les polítiques d'acollida-inclusió-convivència.

La sensació és que les polítiques d'acollida han quedat 'segregades' de les estratègies més globals. Aquestes han anat evolucionant en funció de les competències i exigències marcades per la Llei d'estrangeria i la Llei catalana d'acollida, complementades amb altres programes o serveis que depenen del context, la voluntat i el compromís de cada ajuntament.

Les persones que arriben a un territori per a una estada prolongada, independentment de les seves circumstàncies (expatriades, treballadores migrades, cònjuges, refugiades, menors no acompanyats o acompanyades, etc.), és probable que se sentin desorientades. Com menys familiaritzades estiguin amb el nou entorn, més suport necessitaran per a sentir-se reconegudes i prou segures per a començar a crear una nova xarxa social i professional. També pot haver-hi barreres lingüístiques que requereixin temps per superar.

Figura 2: Elements clau que estructurin el Marc intercultural de la gestió de la diversitat



La forma en què el municipi coordina i ofereix eficaçment les diferents mesures d'acollida condiona en gran manera la capacitat d'inclusió equitativa de les persones nouvingudes. Això també depèn en gran part de si la resta de la població de la ciutat està oberta a la idea d'acollir-les en la seva qualitat de veïnes.

Partir d'un marc intercultural també suposa entendre que no totes les persones nouvingudes requereixen el mateix suport. Unes en necessitaran més, sobretot en la fase inicial, d'altres menys i, fins i tot, n'hi haurà que pràcticament podran desenvolupar-se de manera autònoma des del principi. Hi ha molts perfils i realitats diverses entre el

que anomenem “persones nouvingudes” i el que està clar és que totes elles tenen coses rellevants a aportar a la ciutat d'acollida. Aquesta mirada no assistencialista és fonamental per entendre la diversitat no només com un repte i una complexitat sinó també com una oportunitat a molts nivells.

Per aquest motiu, abans d'entrar en l'anàlisi i els reptes específics de les migracions i la convivència a Olesa, és important identificar el marc teòric que orienta i guia el PLAMI per tal d'avançar cap a un model que es derivi de l'enfocament intercultural de gestió de les diversitats. És des d'aquesta mirada que serà més útil no només identificar els reptes específics d'Olesa, sinó també concretar les propostes de millora que es poden implementar.

5.2 El marc conceptual de l'acollida cap a la inclusió equitativa

El risc de la feblesa d'un marc conceptual potent vinculat a l'enfocament antiracista i intercultural, pot afavorir la implantació d'una mirada assimilacionista i assistencialista de l'acollida. Des d'aquesta òptica, més pròpia del context i les mentalitats de fa 20 anys, és difícil entendre com de fonamental és la l'etapa de l'acollida. No només suposa “ajudar” a les persones nouvingudes de la ciutat a adquirir una major autonomia, sinó que cal treballar des del primer moment per promoure un concepte d'igualtat més ampli que reconegui totes les diversitats i la importància de la participació i interacció entre persones d'òrgens culturals diversos.

És fonamental, doncs, que es treballi per la convivència i la inclusió equitativa des del primer dia. Que no es consideri l'acollida únicament com un conjunt de serveis bàsics destinats a les persones nouvingudes, sinó com un procés circular més ric i complex que implica d'una manera o altra a diferents àmbits municipals, institucionals i al conjunt de la ciutadania. Per això es proposa un enfocament de Drets que incideixi en les desigualtats des del primer moment, atenent les necessitats bàsiques de persones en situació de vulnerabilització quan ho necessitin, però amb una perspectiva d'autonomia, inclusió equitativa i de igualar els poders.

En definitiva, proposem recuperar la noció tradicional catalana d'acollida que Carles Torner descriu de manera excel·lent (1995, p. 73)³ quan afirma:

“La intuïció que la pèrdua d'evidències culturals fa trontollar tant qui és acollit com qui acull és present ja en el nostre diccionari. L'hoste i l'hostessa són tant les persones allotjades a casa d'altri com els qui els reben, els seus amfitrions. La llengua estableix així una equivalència en la relació que és l'experiència mateixa de l'hospitalitat tant de qui truca a la porta com de que acut a obrir. Fent-

³ CARLES TORNER (1995) *El principi acollida. Sobre el diàleg intercultural*. Ed. Empúries, Barcelona. p 73

se mirall l'un de l'altre, tots dos poden saludar-se amb la mateixa frase: vostè deu ser el meu hoste...”

El centre dinamitzador del diàleg intercultural és **el principi d'acollida**. Estableix l'arrel, la bidireccionalitat de la trobada entre la persona autòctona i l'estrangera: l'acollida -i el trasbals que comporta- és mutu. És també l'altra qui ens rep. “La persona estrangera ens acull.” Aquesta vocació de reconeixement mutu entre la persona nouvinguda i la que acull, la trobem també en els principis de la Llei d'Acollida Catalana (19/2010), quan en el preàmbul s'afirma que:

“Amb les actuacions d'acollida es dona a les persones que ho necessiten una primera oportunitat per a adquirir unes habilitats bàsiques per a poder arribar a ésser autònomes personalment, i l'esforç, per tant, ha de valer la pena.”

El benefici per a la societat⁴ és el fet que les persones migrades i retornades esdevenen més preparades, més lliures i, per tant, més capacitades per participar i contribuir a la millora de la pròpia societat.

Aquesta llei es fonamenta en el valor de l'acollida com una necessitat mútua, tant per a la persona que arriba com per a la que ja hi és. En les sessions grupals i entrevistes individuals, ha sorgit repetidament la necessitat de fonamentar l'acollida en relacions interpersonals i bidireccionals, superant l'enfocament unidireccional segons el qual les persones receptores són les que informen i les nouvingudes només reben, com si no tinguessin res a aportar. És a dir, la “centralitat de la persona”: posar la persona al centre significa prioritzar el reconeixement i el respecte de les necessitats específiques de tothom, garantint alhora la realització de les aspiracions d'autonomia individuals en el marc de la promoció d'una vida digna i compartida⁵.

La centralitat de la persona ens porta analitzar la percepció, la visió que té la societat receptora de les persones que arriben a Olesa, si és estranya o tenim vinculés en comú. Tal com expressa Dolores Juliano: “La persona que llega a nuestra casa la podemos tratar como una extraña inmigrante o como una pariente que nos devuelve la visita.⁶”. No oblidem els vincles històrics de l'Espanya amb regions de la Mediterrània, Amèrica Llatina, el Rif marroquí, el Sahara Occidental, el Sahel o l'Àsia, zones on anteriorment també va emigrar la població espanyola.

⁴ <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=520931>

⁵ Explicació del model d'acollida especialitzada de persones migrades i retornades a Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya, 18 desembre 2024. p. 10

⁶ Antropòloga exiliada feminista i intercultural argentina, que residí a Catalunya a les darreres dècades de la seva vida. Catedràtic d'Antropologia a la Universitat de Barcelona. Entre d'altres destaquem dos publicacions: TOMAR LA PALABRA, MUJER, DISCURSOS Y SILENCIOS. (2017) Ed. Bellaterra, Barcelona. I Educación intercultural. Escolarización y minorías étnicas (1993) Ed. EUDOMA, Madrid.

5.3 La interculturalitat, fonament de les polítiques públiques contemporànies

Olesa de Montserrat manifesta l'assumpció de la "perspectiva intercultural per afavorir la igualtat de drets de les persones migrades, culturalment diverses i racialitzades; prevenir actituds discriminatòries i afavorir el reconeixement de la diversitat cultural i el diàleg intercultural"⁷. Per tant, la interculturalitat orienta el PLAMI.

La mirada intercultural parteix de l'acceptació i la constatació d'una realitat social i cultural diversa, que, combinada amb altres factors socials, demogràfics, polítics i econòmics, aporta una major complexitat a les societats contemporànies.

La interculturalitat busca prevenir les conseqüències negatives i les desigualtats que aquest context pot generar, especialment quan s'apliquen polítiques reduccionistes, limitades o discriminatòries. En aquest sentit, es poden identificar els processos de discriminació, exclusió i segregació com algunes de les principals conseqüències o realitats que la interculturalitat pretén evitar o combatre.

Per això la interculturalitat inclou l'antiracisme en els seus principis d'acció. I en la mateixa línia també pretén evitar els processos de generalització, homogeneïtzació i assimilació cultural per part dels grups majoritaris. La proposta d'aquest pla intercultural parteix de la convicció que els models "tradicionals" de gestió de la diversitat, com el multiculturalisme o l'assimilacionisme, mostraven clares febleses. L'assimilació és clarament discriminatòria perquè no reconeix la riquesa de les diversitats i el multiculturalisme estableix separació entre col·lectius en funció de l'origen, no promou la convivència en interacció.

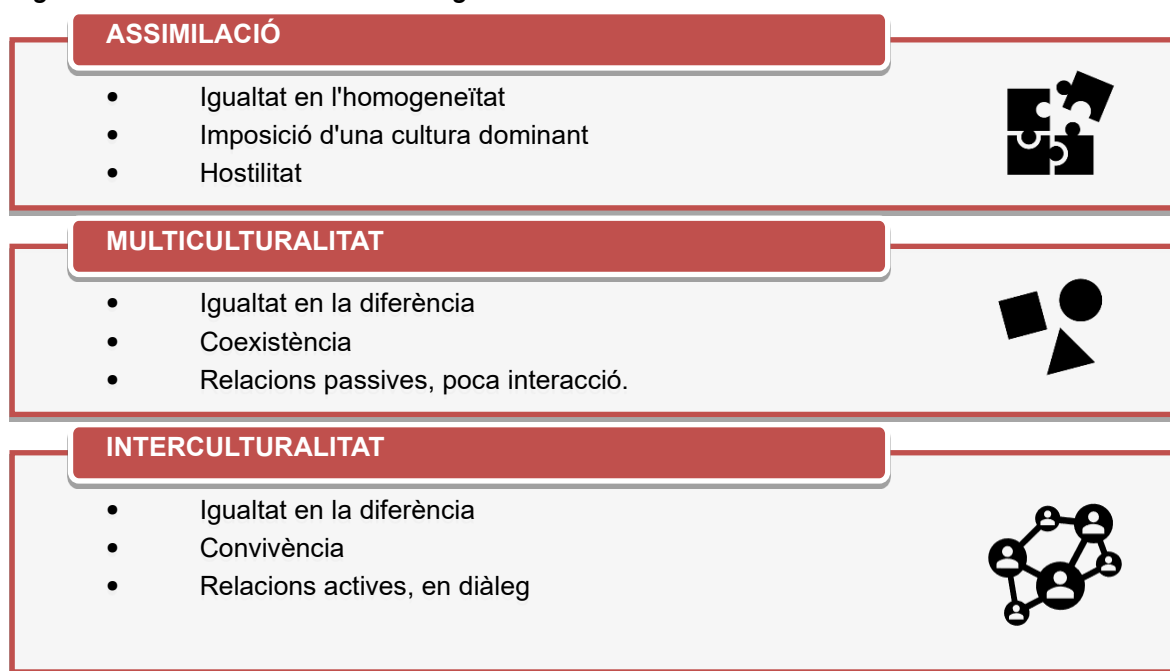
El model assimilacionista es basa en la creença que l'estat-nació és un tot unitari, políticament i, sobretot, culturalment indivisible. El seu objectiu és que els grups immigrants siguin absorbits dins la cultura local, suposadament homogènia. Al darrere d'aquesta concepció hi batega la idea que les cultures foranes són inferiors, així com la presumpció —amb clares arrels racistes— que les persones immigrades tenen dificultats intrínseques que cal eliminar durant el procés d'integració, entès aquí com assimilació. Aquest enfocament té els seus orígens en la perspectiva colonial d'estats com França, Bèlgica o Espanya, segons la qual els pobles indígenes, en entrar en contacte amb les societats europees, evolucionaven des d'un estadi suposadament salvatge o subdesenvolupat cap a la civilització.

El multiculturalisme, per la seva banda, també sorgeix d'una visió colonial —en aquest cas britànica, holandesa o germànica— que parteix de la superioritat de les societats europees i de la suposada impossibilitat de barreja entre occidentals i indígenes. D'aquí se'n deriva una voluntat de mantenir la separació i la coexistència sense interacció,

⁷ Memòria 2023, Polítiques Migratòries, Antiracisme i Cooperació pàg. 5, Aj. Olesa Montserrat

intentant preservar un status quo que eviti el contacte i, per tant, el conflicte, que acaba sent inevitable perquè és una orientació que promou la segregació des de les “reserves índies” dels Estats Units a l’apartheid sud-africà”.

Figura 3: Models “tradicionals” de gestió de la diversitat



Fonts: Esquema de Carlos Giménez Romero⁸

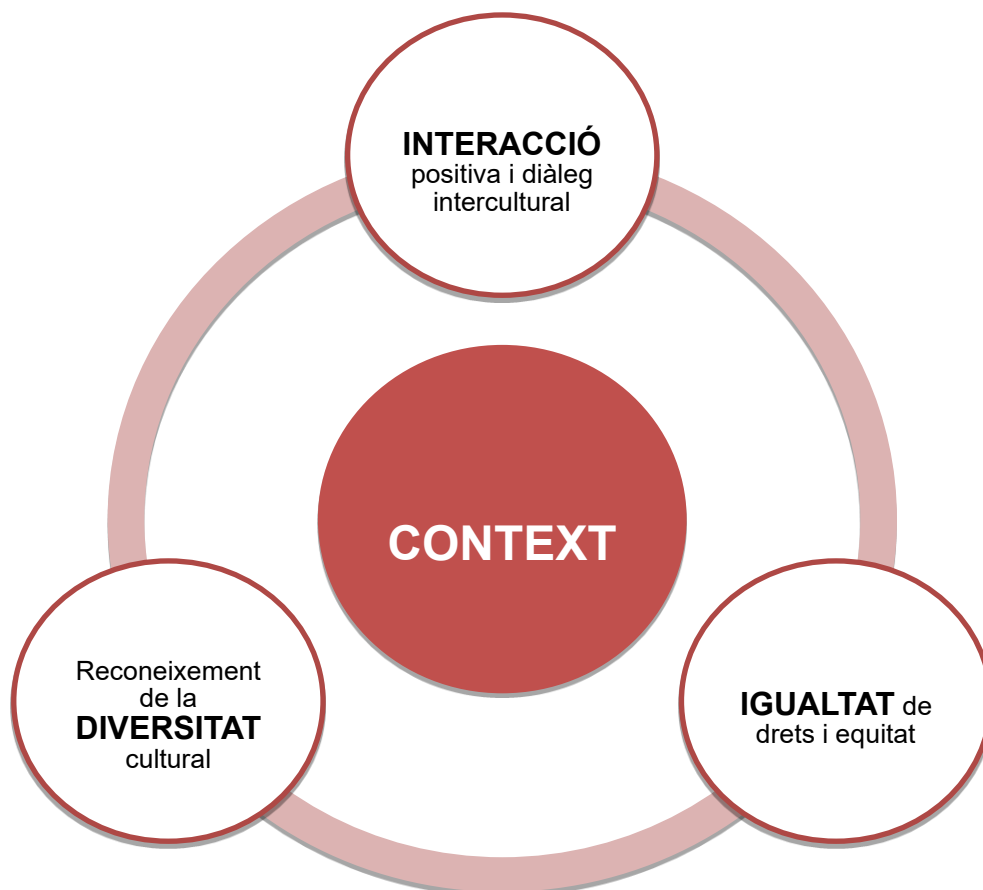
La perspectiva intercultural actual ⁹ neix a Amèrica ¹⁰ i s'explica a partir de tres principis clau que es retroalimenten contínuament, que no són lineals ni s'apliquen per fases temporals, tal i com hem indicat anteriorment amb el Camí de la Convivència Intercultural:

⁸ [Puntos de Vista: Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid \(oMci\), N.º. 1, 2005](#) (Ejemplar dedicado a: Convivencia), págs. 7-31

⁹ Totes les societats del món i en diferents èpoques s'han plantejat com són i poden ser les relacions amb altres pobles. Els principis i les pràctiques interculturals poden variar d'un territori, cultura a un altre.

¹⁰ Per exemple al 1963 es funda l'Institut *Interculturel de Montréal (Québec)* <https://iimarchives.org/fr/historique/historique-de-liim/>. Una de les seves directores va ser Kalpana Das « Revendication du pluralisme communautaire et l'action sociale au Québec ». Actes du colloque international : Diversité culturelle et médiation : modèles, approches et stratégies, organisé par le Laboratoire d'anthropologie juridique de Paris et l'École nationale de la Magistrature, Paris, 2001

Figura 4: Els tres pilars de la interculturalitat



Malgrat que en algunes representacions dels 3 pilars de la interculturalitat es pren la figura del triangle, molt recta i rígida, es preferible utilitzar l'estructura de cercles connectats que es retroalimenten, més dinàmica. La importància de la interculturalitat rau en la intersecció dels conjunts en contacte, com estableix la Teoria matemàtica de Conjunts. Aquests 3 pilars es completen amb el sentiment de pertinença al barri, al municipi de residència, a Catalunya, promovent la participació diversa del conjunt de la població. Anem a analitzar els tres pilars de la interculturalitat.

a) Igualtat de drets, responsabilitats, obligacions i equitat d'oportunitats de totes les persones

La perspectiva intercultural es fonamenta en el compromís amb la defensa dels Drets Humans i en la igualtat de tracte i drets per a totes les persones, independentment del seu origen, bagatge cultural o religió, i tenint molt present la seva interrelació amb altres factors clau de desigualtat, com el sexe, la identitat de gènere, l'edat, la classe social, l'orientació sexual o les diferents capacitats funcionals. Per aquest motiu és fonamental que les accions destinades a promoure aquesta igualtat incorporin la perspectiva

interseccional. Aquesta perspectiva té el seus orígens¹¹ en els moviments socials i comunitaris feministes afroamericans estatunidencs, que neix com a plantejament crític i, en l'actualitat, és un concepte teòric utilitzat per analitzar la realitat social i proposar actuacions adaptades a les problemàtiques socials que afecten de manera diferent les persones o col·lectius. És important assenyalar, però, que es tracta d'un instrument que es troba en desenvolupament pel que fa a metodologies i eines concretes en relació a la seva aplicació en les polítiques públiques.

La perspectiva interseccional és una proposta per evitar simplificacions, que ens permet abordar situacions de desigualtat d'una manera integral, tenint en compte que els eixos de desigualtat actuen de forma interrelacionada¹².

La interseccionalitat proposa "una mirada que qüestiona dues dinàmiques habituals en les polítiques públiques: adreçar-se a la 'ciutadania en general' o a grups socials específics que comparteixen un mateix eix de desigualtat", i esdevé una eina per "visibilitzar, analitzar i intervenir en situacions de desigualtat des d'una aproximació complexa, tenint en compte que els eixos d'opressió no actuen de manera independent, sinó interrelacionada"¹³. Els eixos de desigualtat son "divisions a partir de les quals es distribueixen de manera desigual els recursos socialment valorats"¹⁴. Aquestes categories no són ni estàtiques ni jeràrquiques entre elles, i operen de forma interrelacionada generant situacions específiques en cada context concret.

Totes les persones ens trobem ubicades en relació amb aquests eixos de desigualtat, que coincideixen amb els eixos de diversitat, ja sigui des de posicions de privilegi o d'opressió:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| → Sexe/Gènere. | → Orígens culturals |
| → Classe social. | → Migració/Situació administrativa. |
| → Diversitat funcional. | → Religió/Creences. |
| → Edat/Cicle de vida. | → Altres, depenent del context. |
| → Orientació sexual, identitat i expressió de gènere. | |

¹¹ Per a més informació sobre els orígens i desenvolupament d'aquest concepte, mireu: Kimberlé Williams Crenshaw "Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color" en Lucas Platero (coord.) (2012) Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Ed. Bellaterra, Barcelona. i Gartzia, N. (Nagore) (2021). Diagnosi sobre les necessitats i els reptes per a l'abordatge interseccional de les violències masclistes, p. 8;

¹² Font: Ajuntament de Terrassa, Universitat de Vic, CEPS Projectes Socials (2020). Reflexions per elaborar plans, programes i projectes amb perspectiva interseccional, p. 2.

¹³ Coll-Planas, Gerard, Solà-Morales, Roser (2019). Igualtats connectades. Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals, p. 5.

¹⁴ Ídem, p. 11.

L'aplicació de la perspectiva interseccional implica també una transformació cap a una nova manera de treballar, que superi el treball habitual per àmbits temàtics o per serveis, departaments i unitats en què s'organitzen les administracions públiques. Es fa necessària, per tant, una “transversalització interseccional”, és a dir, “que es treballi l'impacte dels eixos de desigualtat de forma simultània i tenint en compte les interaccions entre ells”¹⁵; el que implica una major col·laboració multidisciplinària, en xarxa, cooperativa, i amb la participació activa dels agents socials, entitats i col·lectius directament implicats i el veïnat en general.

Per tot això, el PLAMI pretén treballar des d'aquesta “transversalització intercultural amb mirada interseccional” situant l'eix de les desigualtats per origen cultural, fenotip i/o creences en el centre, però tenint en compte també la resta de desigualtats i discriminacions que operen i afecten les persones que viuen a Olesa i, en especial, el veïnat d'origen divers. Es cerca així l'abordatge d'una realitat complexa i multidimensional.

Un segon eix per assolir la igualtat de drets i equitat d'oportunitats és l'enfocament de drets humans, ja que un dels principis rectors que han d'orientar el model d'acollida especialitzada és la perspectiva de drets.

La incorporació d'una perspectiva de drets humans en les polítiques d'acollida i convivència col·loca la persona com a subjecte de drets de ciutadania, i fa palesa l'obligació dels poders públics d'eliminar d'obstacles a través de diverses polítiques i mesures i d'acompanyament de les persones migrades, en especial en situació irregular, en els processos d'establiment al territori català, com també d'impulsar polítiques i prestar els serveis necessaris per a la creació del sentit de pertinença compartit, la interacció social en condicions d'igualtat entre les persones migrades i la resta de la població”¹⁶.

Més enllà dels marcs legals europeus, estatals i autonòmics, existeix un marc legal internacional que es basa en el respecte i garantia dels drets humans inherents a tot ésser humà. Aquest esquema estableix que les persones, som titulars de drets, les persones i entitats són titulars d'obligacions i les institucions (Administracions-ajuntament) són titulars de responsabilitats en vetllar en el reconeixement i exercici de drets.

“Les persones o grups fita deixen de ser beneficiàries passives de l'ajut per esdevenir titulars de drets (...). Les necessitats de les persones s'interpreten en clau de drets, i se'ls reconeix com a subjectes actius dels seus processos i decisions, no com a subjectes passius a qui hem d'assistir. Es treballarà per

¹⁵ Ídem, p. 13

¹⁶ Explicació del model d'acollida especialitzada de persones migrades i retornades a Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya, 18 desembre 2023. p. 10

acompanyar aquestes persones titulars de drets en la realització dels seus drets”¹⁷

Segons Nacions Unides, l'enfocament basat en els drets humans és “un marc conceptual per al procés de desenvolupament humà que es basa normativament en estàndards internacionals de drets humans i està operativament dirigit a promoure i protegir els drets humans. El seu objectiu és analitzar les desigualtats (...) i corregir les pràctiques discriminatòries i les distribucions injustes de poder (...)”¹⁸. Si bé és un enfocament que s'aplica principalment en l'àmbit de la cooperació per al desenvolupament, ens ofereix un marc i una perspectiva de treball útils per a l'acció comunitària.

L'aplicació d'aquesta perspectiva de treball implica, en primer lloc, entendre que “tota problemàtica determinada té unes causes estructurals (polítiques, econòmiques, socials, culturals i legals) tant a escala local com global” i que, per tant, també cal “posar en marxa processos de transformació de la realitat sobre la qual volem intervenir” tenint en compte la diversitat de factors que afecten una situació concreta¹⁹. A més, es parteix de la visió que determinades persones o col·lectius “no són vulnerables per ser”, sinó que “es tracta més aviat de col·lectius que, a causa de desequilibris en el repartiment del poder i en l'accés als recursos, han estat vulnerabilitzats”²⁰.

Però, a banda d'aquest punt de partida, aquestes visions obliguen a repensar les relacions entre la ciutadania i les institucions públiques, així com les perspectives des de les quals es desenvolupen els processos d'intervenció i acompanyament a les persones des dels serveis i recursos públics. Així doncs, caldrà tenir present els processos d'enfortiment de l'autonomia de veïnes i veïns a través del coneixement, l'apropiació, l'exercici i exigència dels seus drets. Tenint sempre present tot el procés d'inclusió equitativa. Per exemple, les persones que arriben poden patir vulnerabilitat mentre es troben en procés de regularització. I si pateixen discriminacions múltiples per accedir a l'habitatge, feina digna, racisme,... cal donar resposta des dels serveis públics. I evitar que els propis recursos reforcin la seva vulnerabilització, ens al contrari, que treballin amb l'objectiu de l'autonomia de la persona, la no dependència i paternalisme professional cap a una nova ciutadania

¹⁷ Masferrer, M., Ortega, J. i Palacios, A. (2018). *L'aplicació de l'Enfocament de Gènere i Basat en els Drets Humans en la cooperació per al desenvolupament*, p. 11.

¹⁸ <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>.
Traducció pròpia.

¹⁹ Masferrer, M., Ortega, J. i Palacios, A. (2018). *L'aplicació de l'Enfocament de Gènere i Basat en els Drets Humans en la cooperació per al desenvolupament*. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya, Diputació de Barcelona, p. 10.

²⁰ Ídem, p. 11.

L'enfocament de drets ens porta a un replantejament de la noció i condició de ciutadania. Fins ara la condició de persona ciutadana segueix estant vinculada a la nacionalitat, el que limita i discrimina la inclusió en igualtat i equitat de nous veïns i veïnes. Per exemple en un dels pilars de la democràcia, el sufragi universal, moltes veïnes i veïns que no tenen nacionalitat espanyola, de l'UE o acords bilaterals no tenen reconegut el dret a votar i ser escollida. Quan acords europeus com la Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la ciutat (2000) estableix la Ciutadania per residència no per nacionalitat.²¹

Art. VIII - DRET A LA PARTICIPACIÓ POLÍTICA

1. Els ciutadans i ciutadanes tenen el dret de participar en la vida política local mitjançant l'elecció lliure i democràtica dels representants locals.

2. Les ciutats signatàries fomenten l'ampliació del dret de sufragi actiu i passiu en l'àmbit municipal a tots els ciutadans i ciutadanes majors d'edat no nacionals, després d'un període de dos anys de residència a la ciutat.

b) El reconeixement i respecte de la diversitat cultural com un aspecte estructural de la societat que cal tenir present i posar en valor.

La interculturalitat defensa un concepte ampli de cultura, que es troba sempre en procés de transformació, així com la naturalesa híbrida i dinàmica de les identitats, evitant etiquetar a les persones dins de col·lectius tancats a partir d'estereotips culturals o altres. El reconeixement de la diversitat implica respectar que existeixen moltes maneres de mirar, explicar i viure la realitat, i que aquesta diversitat de cosmovisions ja constitueix un element essencial de la nostra societat.

Avançar en el reconeixement de la diversitat implica que aquesta diversitat no només estigui present i es faci visible sinó que, a més, es transformin les formes de participació i processos de presa de decisions en el conjunt d'àmbits, espais i nivells institucionals i socials. Com a via per a desenvolupar la interacció intercultural és fonamental el diàleg intercultural, ja que com deia Raimon Panikkar "Interculturalitat no significa només relativisme cultural (una cultura val tant com una altra), ni fragmentació de la naturalesa humana. Interculturalitat implica fecundació mútua".

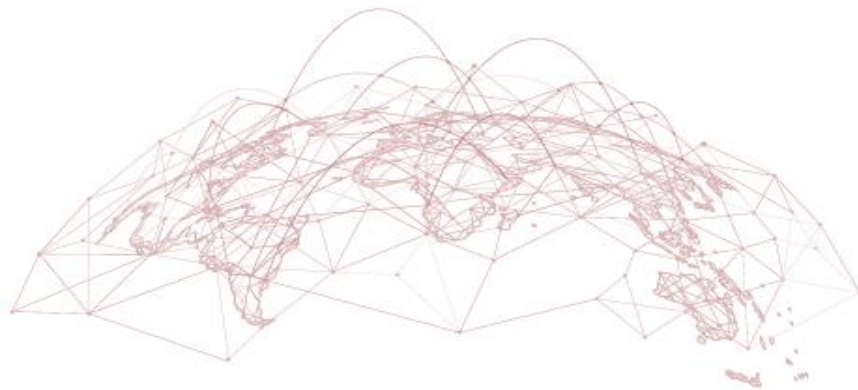
Un diàleg autèntic ha de ser humà, i l'home és més que la raó sola. (...). El diàleg és impossible si ens esperem que sigui purament objectiu i que exclogui la subjectivitat de cada participació que l'administració pública, els centres educatius, el teixit associatiu,

²¹Font: <https://www.idhc.org/arxius/recerca/CartaEuropea.pdf>

les empreses, els partits polítics, els sindicats o els mitjans de comunicació, entre d'altres, reflecteixen la diversitat sociocultural de la ciutat.

Per exemple, és fonamental partir d'un autoreconeixement que Catalunya, i en concret Olesa, és una societat estructuralment diversa des de fa segles com a resultat de les migracions viscudes. Amb aquesta assumpció serà més fàcil incorporar la diversitat actual perquè referma un dels trets característics de la població olesana, la pluralitat d'orígens i que som un municipi de persones migrades. La dimensió *glocal* (local i global al mateix temps) es reconeix també en les polítiques locals :

“Entenent que els moviments migratoris i la diversitat cultural present a la nostra societat no es poden desvincular de les relacions Nord-Sud, el Departament de Polítiques Migratòries, Antiracisme i Cooperació vol esdevenir una eina de transformació positiva de les relacions internacionals amb el compromís de la ciutadania d'Olesa. Aquest programa té com a finalitat impulsar les polítiques de solidaritat i cooperació donant suport a les activitats i els recursos que promoguin valors basats en la solidaritat, la igualtat, la justícia, l'erradicació de la pobresa, la interculturalitat, el respecte i promoció dels drets humans, així com la cohesió i inclusió social i la sostenibilitat.”²²



És ben cert que el reconeixement de les diversitat i la riquesa que implica²³ es troba amb obstacles i forces que estan en contra.

Aquí és on es fa imprescindible la lluita contra el racisme, la xenofòbia, l'islamofòbia, antisemitisme o l'antigitanisme. El racisme precisament el que cerca és la desigualtat-discriminadora en funció de l'origen, i l'homogeneïtat cultural, i dificultar, quan no impedir,

²² Memòria 2023, Polítiques Migratòries, Antiracisme i Cooperació pàg. 5, Aj. Olesa Montserrat

²³ Per una demostració pràctica de la riquesa de la diversitat veure Helena Almanza *Por qué las personas que se rodean de otras culturas son más inteligentes*. La Vanguardia, 28/03/2018
<https://www.lavanguardia.com/vida/20180329/441150216570/por-que-las-personas-rodean-de-otras-culturas-son-mas-inteligentes-brl.html>

les relacions entre persones d'orígens diversos. Per això cal vincular interculturalitat i antiracisme.

“Introducció de la perspectiva antiracista: La perspectiva antiracista té en compte que el racisme s'exerceix també mitjançant el poder polític de les institucions i, en aquest sentit, les polítiques poden generar i perpetuar formes d'iniquitat entre els membres d'una societat. L'acollida des d'una perspectiva antiracista és aquella que capacita i apodera les persones migrades i racialitzades davant d'un sistema d'opressió que les exclou, i treballa per transformar l'entorn institucional i social des de l'autoreconeixement d'aquesta realitat i la implicació en la transformació pròpia.”²⁴

c) Introducció de la narrativa sobre la convivència intercultural

En el procés de reconeixement i respecte de la diversitat fora interessant desenvolupar una narrativa sobre la convivència intercultural que arribés al conjunt de la població.

La inexistència d'aquesta narrativa impacta negativament en la comunicació, tant cap a les persones nouvingudes com a les que ja resideixen a la ciutat, que poden desconèixer o tenir percepcions distorsionades o esbiaixades sobre les polítiques d'acollida i convivència en diversitat. Quins objectius persegueix l'acollida? Per a què és important? En què consisteix exactament? Quin impacte té? Si no es construeixen de manera compartida narratives que parteixin dels principis i valors del marc conceptual i dels objectius de l'acollida, i que s'acompanyin d'experiències personals que permetin transmetre aquests missatges de manera clara, estem perdent un instrument clau per reforçar l'impacte de les polítiques i comunicar de manera proactiva un relat coherent i en positiu de l'acollida.

d) Facilitar la interacció positiva, la generació de vincles, la participació i el sentiment de pertinença.

Partint dels principis d'equitat i reconeixement de la diversitat, la mirada intercultural també posa l'accent en la importància de promoure relacions entre persones d'orígens diversos, així com espais i oportunitats per la interacció positiva, la participació i el diàleg intercultural. No es tracta de promoure relacions interculturals des d'una perspectiva simplificadora o superficial. La interacció en si mateixa pot ser positiva o negativa i pot estar basada en una perspectiva assimilacionista i en un context marcat per les desigualtats i els desequilibris de poder.

En aquest sentit, es considera important que es faciliti la generació de vincles entre persones de diversos bagatges o orígens culturals. Aquests vincles, si es produeixen

²⁴ Explicació del model d'acollida especialitzada de persones migrades i retornades a Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya, 18 desembre 2024. p. 10

des de la igualtat d'estatus i en un context de confiança i cooperació, facilita que es trenquin estereotips, es fomenti el pensament crític, es posin en valor elements comuns i es generin nous sentits de pertinença compartits. La interacció i els lligams també permeten que s'aprofitin molt més les oportunitats que planteja la diversitat com element d'enriquiment i de desenvolupament social, cultural i econòmic del territori. La interculturalitat pretén evitar els processos segregadors, tant físics com mentals, marcats per les desigualtats, el desconeixement i la dicotomia del “nosaltres vs ells”.²⁵

Una política pública local ha de partir de la necessitat de generar espais de participació i cooperació i establir aliances amb un ampli conjunt d'agents de la societat civil. Per això, és imprescindible promocionar espais de diàleg i trobada, fomentar espais d'interacció i de treball en xarxa i que incorporin una diversitat més gran de veus, en condicions d'igualtat, en el procés de presa de decisions.

La interculturalitat també consisteix en prevenir, abordar i gestionar les complexitats i tensions que es deriven de la diversitat socio-cultural i la seva interrelació amb el conjunt de desigualtats socials i econòmiques i de relacions de poder. Finalment, un municipi intercultural també implica la participació de la ciutadania diversa en els diferents espais de representació, organització i presa de decisions des de diversos àmbits de la societat civil. I per afavorir la participació diversa la millor via és la perspectiva comunitària de l'acollida intercultural, també com un principi rector que ha d'orientar el model d'acollida especialitzada.

“Perspectiva comunitària de l'acollida. Es tracta d'una estratègia d'acolliment que destaca la importància de la comunitat com un agent més d'acollida que acompanya la persona en el seu procés d'assentament. Amb aquesta finalitat procura articular esforços i coordinar el treball, potenciant l'experiència, competències i coneixements de les institucions amb les xarxes d'entitats, col·lectius, grups i persones dintre de l'espai comunitari amb la finalitat d'aconseguir una acollida significativa i solidària.”²⁶

Finalment, cal destacar que això també vol dir que les polítiques d'acollida i convivència no van dirigides només a les persones nouvingudes sinó que també s'han d'incorporar al conjunt de la població, ja que de les seves actituds també depèn en gran mesura la construcció de ciutats més acollidores i inclusives.

Per tant, els municipis interculturals aposten per un model de territori que, partint del respecte als drets humans inherents a cada persona, promou la igualtat, la equitat, el

²⁵ RAIMON PANIKKAR (2004) Pau i interculturalitat. Una reflexió filosòfica. Ed. Proa, Barcelona. (p.45)

²⁶ Explicació del model d'acollida especialitzada de persones migrades i retornades a Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya, 18 desembre 2024. p. 10

reconeixement i respecte a la diversitat i fomenta la interacció positiva i la participació per a afavorir la bona convivència, la cohesió social i el desenvolupament de la societat.

Per això és tan important que partim del marc conceptual de la interculturalitat quan dissenyem les polítiques d'acollida, inclusió equitativa i convivència per concretar com els principis interculturals s'incorporen al conjunt de polítiques municipals, i en aquest cas, és evident que les polítiques d'acollida no poden quedar al marge, perquè orientaran la inclusió, el sentiment de pertinença i la convivència en diversitat.

5.4. Criteris d'actuació

Entendre i compartir la perspectiva intercultural sobre la qual es treballa és clau per a coincidir en la identificació de reptes, definició d'objectius i el desenvolupament d'accions per a aconseguir-los. Per tant, hem de passar la lent intercultural al conjunt de polítiques d'acollida, inclusió i convivència que es realitzen i preguntar-nos de quina manera cada servei o programa contribueix a promoure la igualtat, el reconeixement de la diversitat i la interacció i participació. Hi ha moltes maneres de posar en valor la diversitat en el marc dels propis serveis, ja sigui en un curs d'aprenentatge de la llengua, en una sessió sobre la història de la ciutat, en un curs d'inserció laboral o en una activitat a l'àmbit educatiu.

Per això, es defineixen una sèrie de criteris que busquen reforçar la perspectiva integral i inclusiva de les polítiques locals en diversitat, emmarcada com a accions públiques que cerquen enfortir l'autonomia de les persones alhora que reforçar la cohesió social i promoure els principis interculturals:

- ✓ **Visió integral i responsabilitat pública.** Les polítiques de diversitat han d'emmarcar-se en el context territorial i sectorial, amb èmfasi en el respecte als drets humans i la convivència. Es tracta d'una acció pública que, encara que destinada al conjunt del veïnat, en concret de les persones migrades, ha de construir-se com a instrument de construcció de societats inclusives i diverses en equitat.
- ✓ **Inclusió equitativa versus exclusió.** L'objectiu de l'acollida és facilitar la inclusió equitativa de les noves veïnes i veïns, com a factor fonamental de la convivència en diversitats.
- ✓ **Visió de procés:** l'acollida i la inclusió equitativa és part del procés de construcció de societats diverses, per la qual cosa les accions, programes i projectes són concebuts com una primera fase no finalista de la construcció de societats diverses.
- ✓ **Cooperació administrativa i transversalitat:** la cooperació i la coordinació sectorial i interadministrativa orienten la gestió de les diversitats en cada territori

en diversos aspectes (legal, laboral, educació, sanitat, habitatge, convivència), així com els diferents perfils de les persones ateses (immigrants en situació regular i irregular, sol·licitants de protecció internacional, persones en trànsit, menors no acompanyats, famílies...)

Per exemple, l'acollida no es pot limitar a un àrea, servei o oficina específica, sinó que cal que s'integri al conjunt de serveis i equipaments municipals. Un dels principals objectius de l'acollida és afavorir que les persones nouvingudes puguin accedir en igualtat de condicions al conjunt de serveis, equipaments i recursos públics de la ciutat. Per això calen alguns programes específics per ajudar a aquesta transició. Però la responsabilitat també recau en cada servei i equipament que s'ha de preguntar com es pot adaptar per tal de ser més acollidor i inclusiu. El gran risc és que els serveis d'acollida es converteixin en un sistema paral·lel als serveis generalistes i mantinguin l'atenció a les persones vingudes de fora durant molt més temps del desitjable, perquè la resta de serveis no s'han adaptat a la diversitat real de la ciutat.

Més enllà de la primera acollida, són moltes les accions que es poden fer perquè l'àmbit educatiu, els serveis socials, la salut, la cultura, els esports etc. s'adaptin i afavoreixin l'acollida directament, sense necessitat dels professionals específics d'acollida. En aquest sentit, calen actuacions per adaptar els serveis a perfils específics amb un major risc de vulnerabilitat (menors, joves, dones, persones en situació irregular, refugiades etc.). Avançar cap a una societat més intercultural només és possible si el conjunt de serveis municipals i entitats incorporen aquesta narrativa i marc estratègic en el disseny de les seves polítiques i línies d'actuació. En aquest sentit, les accions d'acollida, inclosió equitativa i convivència han de garantir un vincle amb els serveis i programes dirigits a tota la ciutadania i amb les polítiques públiques rellevants:

Perspectiva intercultural i de gènere.

L'opció que afavoreix la inclusió equitativa i s'adapta a la situació actual d'Olesa és la interrelació de la perspectiva intercultural i de gènere, amb mirada interseccional.

Adaptabilitat i pragmatisme.

El marc d'acollida, inclusió equitativa i convivència dona coherència i orienta els objectius a portar a terme, però la concreció s'adapta al context i a les realitats de cada territori.

Cooperació amb actors diversos (sector privat, social, etc.).

Creació de projectes o nous models de col·laboració públic/privat/social que donin resposta a les realitats migratòries de la comarca, com ara: atenció a les persones sol·licitants de refugi a l'espera d'entrar al programa estatal d'acollida, inserció laboral amb ofertes de treball per a persones en situació d'irregularitat, homologació i convalidació de títols universitaris i no universitaris, acompanyament psico-social, etc.

La diversitat estructural de la societat.

Una diversitat que no es pot vincular només amb l'origen o el procés migratori. S'han de tenir present (i abordar de manera integral) els diferents eixos que configuren les identitats (sexe, gènere, edat, religió, classe social, orientació sexual, etcètera). En aquesta línia, és important reconèixer a cada persona, tenint en compte les seves capacitats i potencialitats. D'altra banda, en el procés d'acollida és important tenir present que les persones que arriben ho fan a una societat diversa, no monocultural.

Creació d'espais acollidors, lliures de racismes i d'interacció positiva.

El reconeixement i la incorporació de les diversitats en l'acollida, inclusió equitativa i convivència es reflecteix també en els espais d'atenció: amb accessibilitat fàcil, que siguin acollidors, sense mirades discriminadores que afavoreixin les trobades i protegeixin la intimitat i individualitat de cada persona i/o nucli familiar.

Participació diversa.

L'altre dimensió de la governança té a veure amb la cooperació amb el conjunt d'actors locals que són claus per l'acollida, inclusió equitativa i convivència. Entitats que ofereixen diversos serveis d'acollida, associacions de persona migrades que a part d'oferir alguns serveis poden identificar i compartir necessitats canviants o altres actors i equipaments d'àmbits com

Per això cal que es promogui una cultura de la participació i col·laboració, que es creïn espais de diàleg i coordinació i que es consensuin al màxim els marc conceptuals, els objectius i les estratègies. Espais on les persones migrades també puguin aportar les seves vivències, experiències, sabers fer, coneixements, professionalitat...etc.

5.5. El marc legal de les polítiques migratòries interculturals

La responsabilitat pública en l'àmbit de les migracions i el refugi compta amb un marc legal internacional, estatal i autonòmic que emmarca la gestió local. Alguns d'aquests marcs són:

- Declaració Universal dels Drets Humans de 1948.
- Conveni Europeu per la protecció dels Drets Humans de 1950.
- Decisió d'Execució (UE) 2022/382, per la qual es constata l'existència d'una afluència massiva de persones desplaçades procedents d'Ucraïna en el sentit de l'article 5 de la Directiva 2001/55/CE i amb l'efecte de què s'iniciï la protecció temporal.
- Constitució espanyola de 1978.
- Llei Orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers en Espanya i la seva integració social, reformada mitjançant les lleis orgàniques 8/2000, 11/2003, 14/2003 i 2/2009.
- Reial Decret 629/2022, pel qual es modifica el Reglament de la Llei Orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers en Espanya i la seva integració social, després de la seva reforma per Llei Orgànica 2/2009, aprovat pel Reial Decret 557/2011.
- Llei 12/2009, reguladora del dret d'asil i de la protecció subsidiària.
- Reial Decret 220/2022, pel qual s'aprova el Reglament pel qual es regula el sistema d'acollida en matèria de protecció internacional.
- Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006.
- Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i retornades a Catalunya
- Decret 150/2014, de 18 de novembre, dels serveis d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya.
- Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

A escala estatal:

La Constitució espanyola estableix les polítiques migratòries dins de la perspectiva de Drets. En l'*Article 13* es dicta que: "Els estrangers tenen les llibertats públiques que estableix el Títol I de la Constitució, en els termes de la llei i els tractats." I, després, l'*Article 10 del Títol I. Dels drets i deures fonamentals* estableix que: "La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.

Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les mateixes matèries ratificats per Espanya."

La **Llei d'Estrangeria**²⁷ en l'Article 2 d'*Integració dels immigrants* estableix:

1. "Els poders públics han de promoure la plena integració dels estrangers a la societat espanyola, en un marc de convivència d'identitats i cultures diverses sense més límit que el respecte a la Constitució i la Llei."
2. "Les administracions públiques han d'incorporar l'objectiu de la integració entre immigrants i societat receptora, amb caràcter transversal a totes les polítiques i serveis públics, promovent la participació econòmica, social, cultural i política de les persones immigrants, en els termes que preveuen la Constitució, els estatuts d'autonomia i la resta de lleis, en condicions d'igualtat de tracte."

Especialment mitjançant accions formatives de coneixements dels valors dels drets humans, afavorint l'aprenentatge de les llengües oficials i accés al mercat laboral, factors essencials de la integració.

Al maig del 2025 entrà en vigor la reforma del Reglament de la Llei d'Estrangeria aprovada al novembre de 2024, introdueix canvis en la normativa sobre visats, permisos de treball, arrelament i reagrupació familiar.

Aquests ajustos busquen agilitzar els tràmits administratius i reorganitzar les competències entre les diverses autoritats implicades en el procés migratori. La reforma té un impacte tant en les persones que desitgen regularitzar la seva situació com en les empreses i administracions que gestionen aquests procediments. El nou reglament reforça i amplia l'arrelament com a eina legal per a regularitzar a persones estrangeres en situació administrativa irregular.²⁸

A escala autonòmica:

El Govern Català s'ha anat dotant de diverses estructures i eines que han permès definir una política migratòria. En paral·lel al desplegament legislatiu, des de la Generalitat s'han anat formulant plans específics de migració i ciutadania des del 2005 i fins a l'últim Pla de ciutadania i de les migracions 2017-2020²⁹.

L'acollida fou considerada com a compromís de govern en el Pla de govern 2004-2007, compromís que començà ja a prendre cos amb el Pla de ciutadania i immigració 2005-2008, concretament amb l'epígraf IV.1 sobre polítiques d'acollida. La creació del servei d'acollida es determina també en la mesura 24 del Pacte nacional per a la immigració, signat el 19 de desembre de 2008.

²⁷ Llei Orgànica 4/2000, de 11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers en Espanya i la seva integració social.

²⁸ Per a més informació veure *Novetats del nou Reglament d'estrangeria: canvis en les vies de regularització i simplificació en els processos administratius* Diputació de Barcelona chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diba.cat/documents/d/convivencia/sc_d_novetats-del-nou-reglament-estrangeria

²⁹ Veure https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/Normativa-immigracio/Pla_inmigracioue_CAT.pdf

L'Estatut d'Autonomia estableix que Catalunya té competència exclusiva en matèria d'acollida de les persones immigrades i disposa que s'ha d'establir per llei un marc de referència per a l'acolliment i la integració de les persones immigrades. Per complir aquest article, es va aprovar la Llei 10/2010, del 7 de maig, **d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya**, que, entre altres matèries, regula els serveis d'acollida. La Llei insta als Ajuntaments a disposar d'un servei de primera acollida municipal que possibiliti l'obtenció del certificat de primera acollida a través d'un programa formatiu i d'activitats de coneixements de l'entorn, formació en competències laborals i de coneixement de les dues llengües oficials:

El 2014, la Generalitat de Catalunya aprova el Decret 150/2014, de 18 de novembre amb l'objectiu de desplegar el reglament dels serveis d'acollida, que, entre altres matèries, regula els serveis d'acollida. Aquests serveis estan formats per:

1. El **servei de primera acollida**, que es configura com el conjunt de recursos, equipaments, projectes i programes dirigits a garantir la satisfacció de les necessitats inicials de formació i informació de les persones immigrades i retornades. El servei de primera acollida integra les parts següents:

- **Acompanyament.** a) Informar la persona sobre la finalitat del servei de primera acollida, sobre l'itinerari formatiu, sobre els requisits per obtenir el certificat d'acollida i sobre la seva utilitat. b) Inscriure la persona al servei. c) Dur a terme l'informe del reconeixement dels coneixements i les competències dels mòduls formatius A, B i C. d) Convocar la persona usuària a la realització dels mòduls formatius, així com a la sessió de benvinguda. e) Donar informació sobre els serveis públics, les entitats i els agents socials del territori, amb la finalitat de promoure'n l'accés i la utilització. f) Fer el seguiment de l'evolució de la persona usuària al llarg de totes les accions informatives i formatives i fins a l'obtenció del certificat.

- **Sessió de benvinguda i formació:** donar a les persones usuàries del servei una benvinguda presencial, col·lectiva i solemne al municipi, i reconèixer-los com a nous veïns i veïnes. S'ha de dur a terme en equipaments públics, i si és possible, hi han d'estar presents una autoritat representativa de l'ens local, així com representants d'entitats del territori, com ara d'associacions o d'organitzacions empresarials o sindicals.

Formació:

- Mòduls A.1 i A.2: competències lingüístiques bàsiques en llengua catalana i en llengua castellana.
 - Mòdul B: coneixements laborals.
 - Mòdul C: coneixement de la societat catalana i del seu marc jurídic.
- **Certificació.** La realització, per part dels usuaris, del conjunt de la formació s'ha d'acreditar per mitjà d'un certificat anomenat certificat d'acollida. Té

eficàcia jurídica en l'àmbit competencial de la Generalitat i dels ens locals, en procediments d'estrangeria, adquisició de la nacionalitat i d'altres.

2. Els **programes d'acollida especialitzada**, els instruments mitjançant els quals les administracions determinen criteris materials i de coordinació per adaptar la seva oferta de recursos, equipaments, projectes, programes i serveis, d'acord amb les necessitats específiques dels estrangers immigrants o dels retornats que en són usuaris i usuàries. Aquests programes no poden significar la creació de cap xarxa paral·lela als itineraris informatius i formatius ordinaris, i sempre que sigui possible els destinataris dels programes s'han d'integrar en l'oferta comuna de recursos, equipaments, projectes, programes i serveis.

A més, el Decret regula els informes que la Generalitat emet en l'àmbit de la legislació estatal d'estrangeria i de nacionalitat. El Reglament de la Llei d'Estrangeria, després de la seva reforma per la Llei orgànica 2/2009, preveu la presentació d'alguns informes per la tramitació de permisos de residència, per la modificació o renovació de les targetes. En concret, l'elaboració de l'informe d'arrelament és competència de la Comunitat Autònoma (Reial decret 557/2011, de 20 d'abril) on col·laboren els ajuntaments amb la recollida de les sol·licituds i l'elaboració d'una proposta d'informe basada en la determinació del grau d'esforç de les persones interessades per integrar-se i/o arrelar-se al territori, valorant aspectes com el coneixement de les llengües oficials, coneixement i ús de les xarxes socials de l'entorn. És també el cas dels informes per a la reunificació familiar.

Per altra banda, cal recordar que les polítiques d'inclusió equitativa i convivència estan subjectes, des de desembre de 2020, a la Llei 19/2020 d'Igualtat de Tracte i No-discriminació aprovada pel Parlament de Catalunya³⁰. L'objectiu de la llei és establir els principis i regular les mesures i procediments necessaris per garantir i fer efectius els drets a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, així com el respecte a la dignitat humana i la protecció contra qualsevol forma, acte o conducta de discriminació dins l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei.

Això inclou discriminacions per raó de naixement o lloc de naixement, procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional, color de pell o ètnia, opinió política o d'una altra índole, religió, conviccions o ideologia, llengua, origen cultural, nacional, ètnic o social, situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna, sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere, ascendència, edat, fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic, malaltia, estat serològic, discapacitat o diversitat funcional, o qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

³⁰ Veure <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=890227>

La Llei també busca l'eradicació del racisme i la xenofòbia, de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; o la LGBTI-fòbia; i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. Estableix, per tant, que la no-discriminació ha de ser un principi informador de l'ordenament jurídic, de l'actuació administrativa i de la pràctica judicial i vincula tant els poders públics com els particulars.

En relació amb les persones migrades, la llei estableix que no es pot discriminar segons la situació administrativa de la persona estrangera, i que les administracions han de vetllar perquè l'empadronament no comporti cap discriminació per a les persones migrades en situació administrativa irregular. D'igual manera, recalca la importància de protegir els drets de les persones menors, incloent-hi migrades sense referents familiars, i garantir l'accés sense discriminació de les persones estrangeres a l'habitatge entre d'altres. Des de l'aprovació de la Llei 19/20 la Generalitat ha obert el 2022 l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació; responsable del desenvolupament de la llei, de fer suport a administracions locals i per gestionar denúncies per discriminacions³¹.

Finalment comentar que el procés d'inclusió equitativa de les persones que arriben a Olesa comença per l'empadronament, que és un dret per la persona i una obligació per l'ajuntament, tal i com ho estableix la legislació espanyola: "L'empadronament és un dret i una obligació de totes les persones que viuen en un municipi, ja que és la porta d'entrada a altres drets reconeguts, com ara l'educació o la salut" ³²

³¹ Veure <https://igualtat.gencat.cat/ca/oficina-digualtat-de-tracte-i-no-discriminacio/>

³² Es recomana consultar la iniciativa del Departament d'Igualtat i Feminisme "El padró un dret i una obligació" on s'indica també l'oferta formativa per aclarir dubtes.

<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/drets-humans-i-igualtat-de-tracte/lempadronament/#:~:text=L'empadronament%20%C3%A9s%20un%20dret,l'educaci%C3%B3%20o%20la%20salut.>

6. Anàlisi socio-demogràfic. Diagnosi quantitativa

Olesa de Montserrat ha estat un municipi d'acollida de persones migrades des de fa dècades. Aquest factor estructural es reflecteix en les dades demogràfiques. Segons les dades actualitzades de l'Idescat, a l'any 2024 estaven empadronades 25.343 persones. De la població olesana, el 90,25% són de nacionalitat espanyola, mentre que el 11,24% restant correspon a població de nacionalitat estrangera. Aquestes xifres visualitzen un panorama demogràfic dinàmic i divers, on les migracions internes i internacionals continuen jugant un paper clau en la configuració sociodemogràfica del municipi. De fet, la immigració és el principal factor de creixement de la població, ja que durant 2024 el nombre de naixements (151) va ser inferior al de defuncions (202) el que implica que el creixement natural és negatiu.

Les xifres que s'han anat analitzant s'han obtingut a partir del padró municipal. La campanya continuada d'empadronament que es fa en el municipi des dels diferents serveis, la utilitat de la data de padró en els informes d'arrelament social i la baixa per no renovació padronal, ens garanteixen que són dades utilitzables amb fiabilitat, amb un marge d'error aproximat d'un $\pm 1,0$ la qual cosa marca un possible desviament molt baix.³³

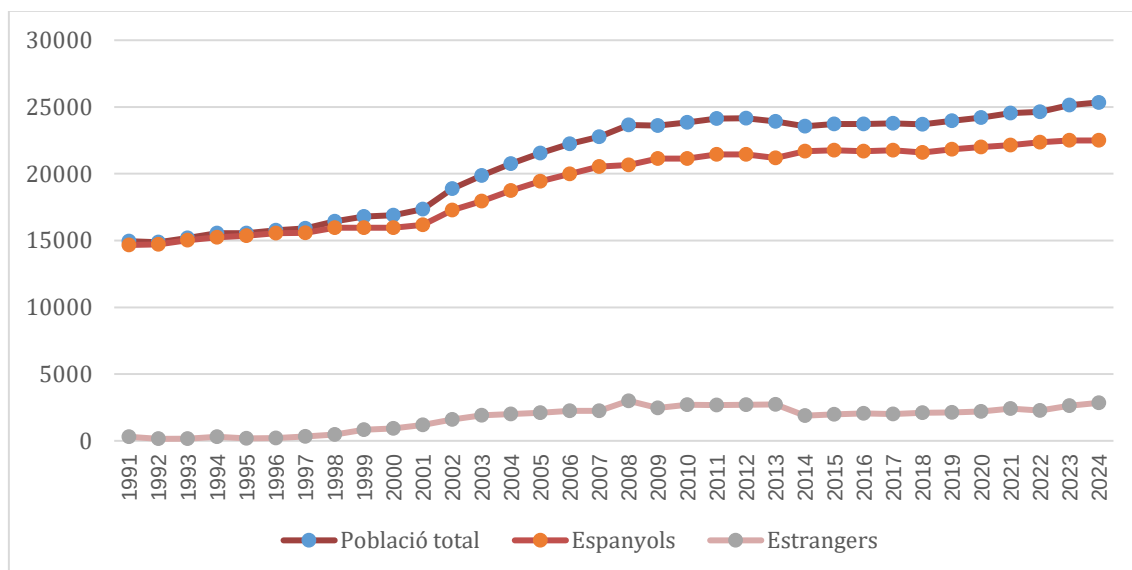
Taula 1: Població d'Olesa per nacionalitat

	Població a data 31 de desembre de 2023	Població a data 31 de desembre de 2024
Població total	25.130	25.343
Població de nacionalitat espanyola	22.368	22.494
Població de nacionalitat estrangera	2.763	2.849
Població de nacionalitat estrangera no UE	2.408	2.476
Percentatge d'immigració	10,99%	11,24%
Percentatge d'immigració extracomunitària	9,6%	9,77%
% de variació de la població immigrada empadronada respecte l'any anterior	0,34%	0,25%

Font: Memòria Polítiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

³³ Anàlisi estadístic migracions 2024. *Memòria Polítiques migratòries, antiracisme i cooperació.*
Ajuntament Olesa de Montserrat

Gràfic 1: Evolució població entre 1991 i 2024 Espanyola, estrangera i total (1 de gener)



Font: Memòria Politiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

La població empadronada d'Olesa de Montserrat ha augmentat respecte a l'1/1/2023 en 213 persones. La població de nacionalitat estrangera ha passat del 10,99% l'any 2023 al 11,24% el 2024; cal esperar el 2025 perquè es faci una depuració de les dades de padró per certificar les darreres xifres poblacionals, però el que es confirma és la dinàmica de creixement divers de la població olesana. Com apunta el Gràfic 1 la realitat demogràfica ve donada per la immigració, i en especial de l'estrangera que al 1991 era el 3,27 % del total del veïnat olesà.

En comparació a la comarca del Baix Llobregat³⁴ Olesa de Montserrat acull un percentatge (11,24%) de veïnat de nacionalitat estrangera més baix que el del conjunt de la comarca del Baix Llobregat que és del 12,42%, mentre que a Catalunya és del 17'22%. Castelldefels és el municipi que presenta el percentatge més elevat de població estrangera amb un 23,65% del total.

³⁴ Font idescat <https://www.idescat.cat/poblacioestrangera/?b=8&geo=com:11> Cal tenir present que en la Taula 2 presentem les dades d'Idescat no les dels padrons municipals que solen ser una mica diferents perquè estan més actualitzades. En el present document s'han fet servir principalment les dades de padró municipal i s'han complementat amb les d'IDESCAT.

Taula 2: població estrangera al Baix Llobregat per municipis.

MUNICIPI	POB. TOTAL	Població Estrangera	Població estrangera % comarcal	Població estrangera % municipi
Castelldefels	69196	16362	15,53%	23,65%
Cornellà de Llobregat	91196	16139	15,31%	17,7%
Sant Boi de Llobregat	84588	9916	9,41%	11,72%
Esplugues de Llobregat	47700	7375	7%	15,46%
Prat de Llobregat, el	65910	6996	6,64%	10,61%
Viladecans	67179	6302	5,98%	9,38%
Gavà	47961	6211	5,89%	12,95%
Martorell	28483	4701	4,46%	16,5%
Sant Feliu de Llobregat	46381	4546	4,31%	9,8%
Sant Joan Despí	35012	3603	3,42%	10,29%
Sant Andreu de la Barca	27039	2818	2,67%	10,42%
Sant Vicenç dels Horts	28595	2778	2,64%	9,71%
Sant Just Desvern	20815	2660	2,52%	12,78%
Molins de Rei	26930	2237	2,12%	8,31%
Esparreguera	22499	1931	1,83%	8,58%
Corbera de Llobregat	15783	1690	1,6%	10,71%
Vallirana	15952	1104	1,05%	6,92%
Abrera	12981	1033	0,98%	7,96%
Pallejà	11811	817	0,78%	6,92%
Cervelló	9633	755	0,72%	7,84%
Begues	7439	586	0,56%	7,88%
Sant Esteve Sesrovires	8039	548	0,52%	6,82%
Papiol, el	4358	388	0,37%	8,9%
Santa Coloma de Cervelló	8334	378	0,36%	4,54%
Torrelles de Llobregat	6136	358	0,34%	5,83%
Palma de Cervelló, la	3048	231	0,22%	7,58%
Collbató	4847	219	0,21%	4,52%
Sant Climent de Llobregat	4181	172	0,16%	4,11%
Castellví de Rosanes	2098	119	0,11%	5,67%
Baix Llobregat	848827	105382	100%	12,42%

Font Idescat 2024

Per proporcionar un informe detallat sobre l'evolució demogràfica del municipi, s'han recollit dades rellevants que il·lustren els canvis significatius en la seva població les tres

últimes dècades. Després de contextualitzar demogràficament a nivell comarcal passem a fer una mirada més local.

6.1 Creixent diversitat. Distribució per continents

Olesa de Montserrat acull una població estrangera diversa, amb representació significativa de diferents regions del món, en total viuen persones de 80 nacionalitats. Les veïnes i veïns de nacionalitat estrangera procedeixen fonamentalment d'Àfrica (1.274 persones) i Amèrica (950 persones), i segueix creixent el veïnat asiàtic, mantenint-se l'europeu. La dinàmica olesana és semblant a la de la resta de Catalunya en l'augment de la diversitat.

Taula 3: distribució població olesana per zones continentals

	Total	% sobre el total de població	%sobre el total d'estrangers	%sobre el total d'estrangers no comunitaris
Població a data 31 de desembre de 2024	25.343			
Espanya	22.494	88,88 %		
UE sense Espanya	373	1,47%	13,09%	
Europa no UE	56	0,22%	1,97%	2,26%
Marroc	1.092	4,3%	38,33%	44,10%
Àfrica sense el Marroc	182	0,72%	6,39%	7,35%
Amèrica del Nord	31	0,12%	1,09%	1,25%
Amèrica Central	184	0,73%	6,46%	7,43%
Amèrica del Sud	735	2,9%	25,80%	29,68%
Àsia	194	0,77%	6,81%	7,84%
Oceania	1	0,003%	0,03%	0,04%
Apàtrides	1	0,003%	0,03%	0,04%

Font: Memòria Politiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

Cal destacar que la diversitat d'orígens és el fet més dinàmic de les migracions internacionals tant a Olesa com a Catalunya. A l'any 1997 el veïnat africà era el 58% del veïnat amb nacionalitat estrangera³⁵, mentre al 2024 és el 44,7%

6.2 Orígens i gènere. Olesa connectada al món

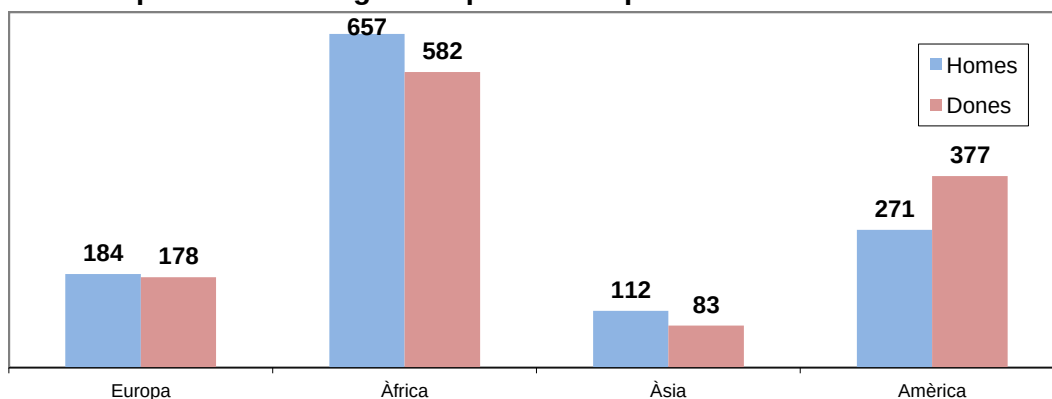
Pel que fa a les nacionalitats més destacades, cal remarcar especialment la presència de la població marroquina al municipi, que per si mateixa representa quasi un 40% del total de persones estrangeres a Olesa. Tot i la gran presència de la població marroquina a Olesa, el seu pes relatiu respecte a la població estrangera ha disminuït respecte el 2023, seguint una progressió de disminució en termes relatius que ja s'observava del

³⁵ Pla intermunicipal d'integració dels immigrants estrangers del Baix Llobregat Nord. Diputació de Barcelona, Barcelona, 2000 P.56

2022 al 2023. La població migrada a Olesa ha augmentat en un total de 52 persones aquest 2024. La migració procedent del continent americà ha augmentat en 79 persones, i la procedent de l'Àfrica (sense comptar Marroc) en 13³⁶. Per contrapartida, s'ha reduït el nombre de persones procedents de països asiàtics.

Destaca especialment el creixement de la població colombiana al municipi, que creix en 30 persones respecte el 2023 i torna a situar-se com a segona nacionalitat estrangera a Olesa, després de la marroquina. Les nacionalitats extracomunitàries amb més presència a Olesa després del Marroc són Colòmbia (254), Xina (116) i Bolívia (100). Destaquen també per sobre de les 50 persones, les nacionalitats hondurenya (90), equatoriana (80), peruana (63), ghanesa (57) i paquistanesa (53). Pel que fa a la UE, les nacionalitats més representades, després d'Espanya, són: Romania (111), Itàlia (87), Portugal (49) i Polònia (38). El col·lectiu procedent d'Amèrica junt al de persones europees no de la UE continuen sent els més feminitzats, mentre que les persones procedents d'Àfrica i Àsia són més homes que dones.

Gràfic 2: població estrangera empadronada per continent i sexe



Font: Memòria Polítiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

Si analitzem més detalladament la variable de gènere dels països amb més presència a Olesa, veiem que Equador continua com en els darrers quatre anys, sent un país amb més presència d'homes que de dones, tot i ser un país considerat d'immigració feminitzada, tendència que sí segueixen altres països d'Amèrica Llatina dels que sí hi ha més presència femenina. Els col·lectius marroquí i pakistanès continuen sent més masculins que femenins, tot i la tendència en el cas marroquí a que cada cop s'igualin més aquestes xifres. En el cas del veïnat pakistanès cal tenir present que està entrant

³⁶ Les 14 persones que falten no especifiquem d'on procedeixen perquè hi ha molta diversitat de nacionalitats.

en la fase de reagrupament familiar el que implicarà un augment de dones en el col·lectiu. Amb l'objectiu de comprendre millor la caracterització del veïnat internacional a Olesa, s'ha elaborat la següent taula que organitza les dades per país de nacionalitat i sexe, utilitzant les de l'any 2024 proporcionades per Idescat³⁷.

Taula 4: les 13 principals nacionalitats estrangeres per sexe

País	Homes	Dones	TOTAL
Marroc	528	468	996
Colòmbia	90	108	195
Bolívia	48	54	102
Xina	51	48	96
Romania	33	45	81
Hondures	21	51	69
Equador	45	18	63
Itàlia	36	24	57
Ghana	36	24	57
Argentina	24	27	51
Veneçuela	21	30	51
Perú	18	33	48
Pakistan	33	12	45

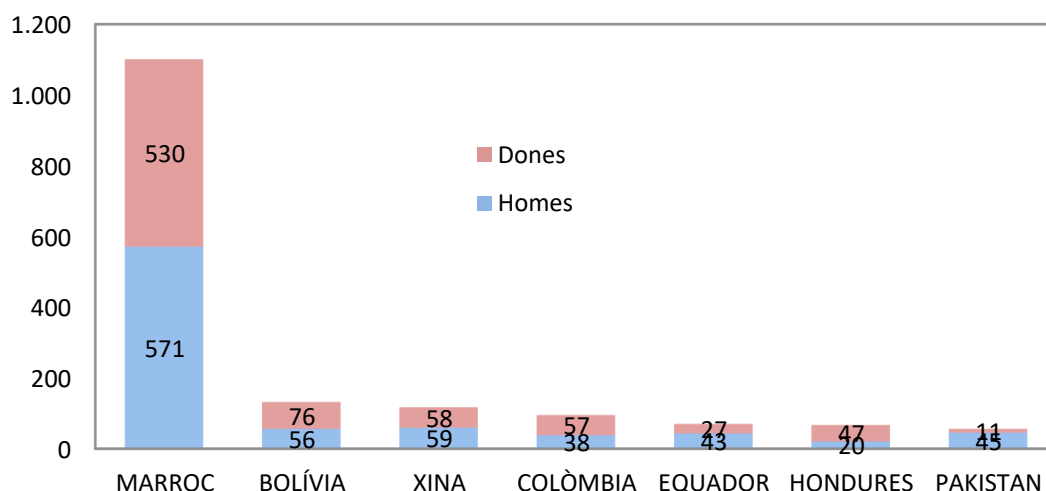
Font: idescat 2024

Si analitzem més detalladament la variable de gènere dels països amb més presència a Olesa, veiem que Equador continua com en els darrers quatre anys, sent un país amb més presència d'homes que de dones, tot i ser un país considerat d'immigració feminitzada, tendència que si segueixen altres països de l'Amèrica Llatina dels que sí hi ha més presència femenina. Els col·lectius marroquí i pakistanès continuen sent més masculins que femenins, tot i la tendència en el cas marroquí a que cada cop s'igualin més aquestes xifres.

³⁷ <https://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=6000&geo=mun:430379>

Al Cens, per garantir el secret estadístic, els resultats estan arrodonits aleatòriament a valors múltiples de 3. Per aquesta raó algun total pot no coincidir amb la suma de la seva desagregació.

Gràfic 3: comparativa per gènere de les 7 nacions estrangeres no comunitàries més representades empadronades



Font: Memòria Politiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

En termes generals, s'observa una tendència de feminització de la migració en la població estrangera procedent de països d'Amèrica Llatina, Europa de l'Est i Xina, la qual correspon a l'estimació realitzada per continents. Aquesta tendència està influenciada per la situació econòmica i política dels respectius països, així com per factors culturals que determinen els fluxos migratoris. En els últims anys el context internacional influeix en les dinàmiques migratòries locals, amb els desplaçaments de persones refugiades, com és el cas d'Ucraïna entre altres, la inestabilitat política-econòmica de països com Argentina, Colòmbia o Veneçuela, o de violència com Hondures, i darrerament Equador o Perú.

Aquest factors internacionals estan vinculats a factors locals, com la necessitat de professionals en certs sectors econòmics locals com la hostaleria o la cura de persones (dependència). La interrelació de factors globals i locals (*global*) té com a conseqüència l'augment de l'arribada de dones, sobretot d'Amèrica Llatina com s'aprecia clarament en la Taula 4, demostrant la connexió d'Olesa amb la realitat internacional.

6.3 Població i lloc de naixement. Creix la població olesana nascuda a la comarca i al món.

Creix la població espanyola d'origen estranger

Un dels fruits de l'assentament del veïnat d'origen estranger a casa nostra és el creixement dels processos de nacionalització espanyola. Un total de 181.581 estrangers residents a Espanya han adquirit el 2022 la nacionalitat espanyola, la qual cosa suposa un augment del 26,1% respecte a l'any anterior i la xifra més alta des de 2014. Cal tenir present que un 30 % de les persones nacionalitzades havien nascut a Espanya, per tant eren autòctones, no eren immigrants³⁸.

Com indica la Taula 5, la nacionalització pot ser una de les raons de la diferència entre persones que han nascut en un país concret i les persones d'aquesta nacionalitat que viuen a Olesa. La població estrangera és de 2.849 persones, però les que han nascut a l'estranger són 3.511 (Idescat). Llavors cal canviar la percepció que alguns sectors de la població receptora manifesten, perquè les persones nacionalitzades no poden ser considerades "immigrants/estrangeres". De les persones espanyoles nascudes a l'estranger el 51,2% són dones i es situen entre els 23 i 60 anys.

Taula 5: evolució població olesana per lloc de naixement

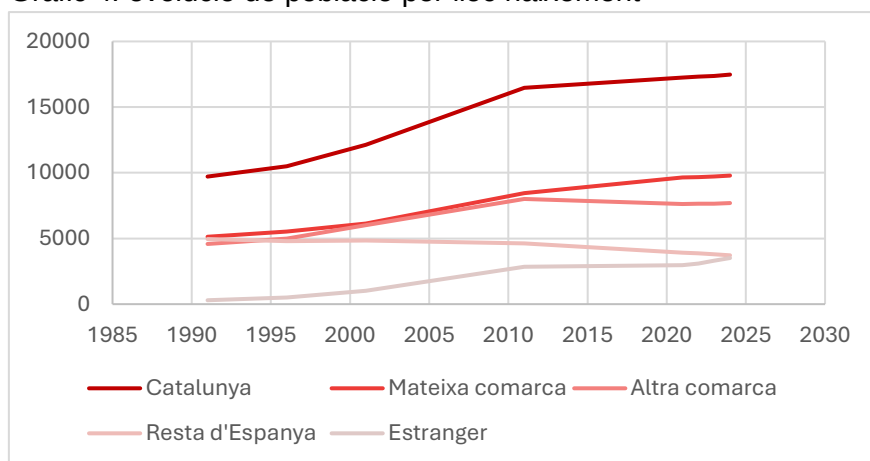
	Catalunya	Mateixa comarca	Altra comarca	Resta d'Espanya	Estranger	Total
2024	17475	9787	7688	3717	3511	24703
2023	17360	9715	7645	3792	3306	24458
2022	17320	9675	7645	3865	3080	24265
2021	17252	9638	7614	3912	2962	24126
2011	16464	8457	8007	4612	2834	23909
2001	12136	6127	6009	4836	1015	17987
1996	10504	5525	4979	4792	501	15797
1991	9711	5129	4582	4955	296	14962

Fons: idescat 2024 (<https://www.idescat.cat/emex/?id=081477>)

Destaquem que, proporcionalment, el veïnat nascut a Catalunya, el Baix Llobregat i l'estranger augmenta de manera significativa mentre el nascut a la resta d'Espanya va disminuint. El que vol dir que la població olesana creix per la proximitat local i comarcal i la internacional. Això es pot apreciar al Gràfic 4.

³⁸ Font *Estadística de Adquisiciones de Nacionalidad Española de Residentes*. Instituto Nacional de Estadística (INE) 22/06/2023

Gràfic 4: evolució de població per lloc naixement



Fonts: idescat 2024 (<https://www.idescat.cat/emex/?id=081477>)

Una darrera observació respecte a nacionalitat i lloc de naixement: cal tenir present que a l'Estat espanyol s'aplica el criteri *ius sanguinis* (del llatí, "dret de sang"), és a dir, una persona adquireix automàticament la ciutadania de la seva mare o del seu pare. Això explica que hi ha persones nascudes a Catalunya que no tenen nacionalitat espanyola perquè els seus pares són estrangers i si no hi ha acord de doble nacionalitat els infants seran estrangeres/s si no es nacionalitzen, com succeeix, per exemple, amb les persones nascudes a Catalunya de famílies marroquines o xineses.

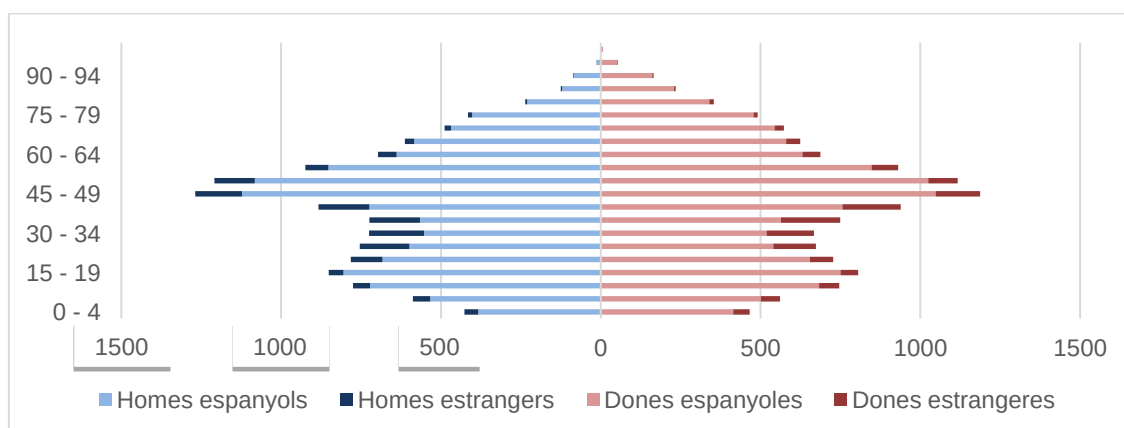
És a dir, hi ha persones autòctones, nadiues i cresques a Catalunya amb nacionalitat estrangera. Per exemple 91 olesanes i olesans de nacionalitat marroquina han nascut a l'estat espanyol, i d'elles 37 han nascut a Olesa. Aquestes xifres també demostren un alt grau d'assentament del veïnat d'origen magribí i la dimensió intergeneracional més enllà dels condicionaments legals o de nacionalitat. I aplicant aquest mateix principi hi ha persones amb nacionalitat espanyola que no han nascut a l'Estat espanyol. Només en determinats supòsits s'atorga la nacionalitat espanyola pel principi d'*ius solis* (del llatí, "dret de sòl"), com a conseqüència d'haver nascut en territori espanyol: situacions d'apatrídia, o situacions en què la legislació del país del qual són nacionals els progenitors no atribueixen cap nacionalitat als seus fills.

S'ha de tenir en compte que des del moment que les persones estrangeres obtenen la nacionalitat espanyola, la seva presència deixa de ser visible estadísticament mitjançant el padró. Això té efectes en la presència de població de nacionalitat marroquina al municipi, tenint en compte que és un col·lectiu amb una presència històrica important al municipi, que fa que molts ja hagin pogut optar a la nacionalitat espanyola. Així mateix, donat que les persones nacionals dels països iberoamericans poden demanar nacionalitat a partir dels dos anys de residència a Espanya, moltes persones procedents de Colòmbia, Bolívia, Equador o Hondures, entre d'altres, que van arribar a Espanya fa 5 o 6 anys ja no queden registrades en aquestes estadístiques.

6.4 La població estrangera és més jove que l'espanyola

L'any 2024 la població a Olesa mostra una clara diferència en la distribució d'edats entre la població espanyola i l'estrangera, segons les dades proporcionades pel padró es pot comprovar com la població estrangera és una població jove, amb especial incidència entre els 25 i els 54 anys. La presència de població estrangera de més de 85 anys és gairebé inapreciable. L'any 2014 es situava en els 60 l'edat sense representació poblacional i a mesura que van passant els anys aquesta edat va pujant, i ja en aquests moments hi ha població de nacionalitat estrangera de de 85 a 89 anys (9), de 90 a 94 anys (6) i de 95 a 99 anys (2) encara que, de moment és mínim. Tot i així, va creixent la representació d'aquestes franges d'edat; el que ens indica que la mitjana d'edat segueix pujant.

Gràfic 5: distribució població per edat, gènere i nacionalitat (espanyola i estrangera)



Fonts: idescat 2024 (<https://www.idescat.cat/emex/?id=081477>)

En analitzar la composició per edats de la població espanyola i estrangera a Olesa, s'observen algunes tendències clares que reflecteixen diferències significatives en les dinàmiques demogràfiques de cada grup.

Fent una comparativa entre cada grup poblacional, la concentració més gran de persones espanyoles es troba en el rang d'edats de 45 a 49 anys, mentre que les persones estrangeres són al rang de 40 a 45. En les edats més joves, veiem que la major concentració de població jove està entre els 15 a 19 anys, en la població estrangera aquest rang d'edat és el que representa menor concentració de persones, sent el rang de 5 a 9 anys el que correspon a la major concentració de població estrangera menor. Curiosament hi ha el mateix nombre de persones amb nacionalitat estrangera entre 60 i 64 anys que entre 5 i 9.

Taula 6: edat per nacionalitat

EDAD MITJANA	Homes	Dones	Total	Any anterior	Diferència interanual
Tota la població	41,8	43,81	42,53	41,29	1,24
Espanyols	42,16	44,48	43,32	42,72	0,6
Estrangers	37,88	38,42	38,18	36,34	1,84

Font: idescat 2024 (<https://www.idescat.cat/emex/?id=081477>)

Es pot veure que la població estrangera mostra una edat mitjana més baixa que la població espanyola, així com una major taxa de recanvi de la població activa i un índex d'envelliment menor. Malgrat l'augment de persones grans de nacionalitat estrangera, la població migrada segueix sent una població jove en comparació amb el total de la població.

Natalitats properes entre veïnat espanyol i internacional

Si observem les dinàmiques de naixement de la població entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2024 s'observa que:

Taula 7: natalitat per nacionalitat

1/1/2025	Homes	Dones	Total	1/1/2024	Homes	Dones	Total
Espanyols	73	60	133	Espanyols	79	50	129
Estrangers	8	12	20	Estrangers	12	10	22

Font: Memòria Politiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

Proporcionalment la població estrangera segueix tenint més fills que la població de nacionalitat espanyola, tot i que la tendència és a un descens de la taxa de natalitat de la població estrangera, que cada vegada és més propera a la de la població espanyola. Aquest any, els naixements de nenes i nens de nacionalitat espanyola ha augmentat lleugerament, mentre que el d'infants de nacionalitat estrangera ha disminuït. Malgrat una visió estereotipada la natalitat entre el veïnat de nacionalitat espanyola i l'estrangera no és tan llunyana.

“La fecunditat de les dones estrangeres residents a Catalunya és una mica més elevada que la de les dones amb nacionalitat espanyola residents a Catalunya, com demostra l'ICF, que se situa en 1,32 i 1,06 fills per dona, respectivament. L'edat mitjana a la maternitat es manté en 32,6 anys: en les mares de nacionalitat estrangera és de 31,0 anys i en les mares de nacionalitat espanyola és de 33,2 anys. Les mares de nacionalitat estrangera són en mitjana 2,2 anys més joves que les mares de nacionalitat espanyola.”³⁹

Sobre el nombre de filles i fills de les dones de nacionalitat estrangera també cal trencar la visió de que tenen molta descendència. Com diu Albert Esteve director del Centre

³⁹ Govern de Catalunya, <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/621942/els-naixements-disminueixen-un-3-9-a-catalunya-el-2023>

d'Estudis Demogràfics (CED): “No és que neixin més fills d'estrangers, és que els d'autòctons estan en mínims”⁴⁰

Taula 8: Taxa mortalitat per nacionalitat

	Tota la població			Espanya			Estrangers		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Població 2024	12.618	12.725	25.343	11.201	11.293	22.494	1.421	1.428	2.849
Defuncions	111	101	202	106	101	197	5	0	5
Taxa Mortalitat (%)	8,80	7,93	7,97	9,46	8,94	8,76	3,52	0,0	1,76
Any anterior	6,47	5,79	6,13	7,19	6,14	6,66	0,72	2,9	0,18
Diferència interanual	2,33	2,14	1,84	2,27	2,8	2,1	2,8	-2,9	1,58

Font: Memòria Politiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

Pel que fa a la taxa de mortalitat, segueix la tendència a una menor taxa de mortalitat entre la població estrangera, fruit de la joventut de la població migrada. Respecte l'any anterior, la taxa de mortalitat de la població espanyola ha augmentat i també ho ha fet la de la població estrangera. Per això el creixement natural (diferència entre naixements i defuncions) a Olesa, com a Catalunya és negatiu.

Taula 9: creixement natural

2023	TAXA DE NATALITAT (‰)			TAXA DE MORTALITAT (‰)		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Conjunt de la població	7,27	4,76	6,00	6,47	5,79	6,13
Població espanyola	7,1	4,45	5,77	7,19	6,14	6,66
Població estrangera	8,67	7,25	7,96	0,72	2,9	0,18

Font: Memòria Politiques migratòries, antiracisme i cooperació, basada en les dades del padró d'habitants

Cal tenir en compte que en les dades de nacionalitat dels naixements produïts en territori espanyol, aproximadament entre 2006 i 2009, de progenitors bolivians i equatorians hi ha una esbiaixada important, ja que en no ser reconeguts pels seus consolsats eren nacionalitzats per la via de l'apàtrida, i per tant consten com a persones espanyoles si bé segueixen altres patrons. Encara en l'actualitat, amb països com el Paraguai o Colòmbia, continua sent així.

⁴⁰ <https://www.lavanguardia.com/encatala/20240103/9487984/nou-perfil-demografic-catalunya-terc-dels-nadons-son-mare-estrangera.html>

6.5 Conclusions de l'apartat sociodemogràfic

La visió demogràfica dels darrers anys mostra que el creixement d'Olesa ve donat per les migracions internacionals i de proximitat. Com ja succeeix des de fa dècades i tot apunta que ho continuarà sent. La distribució per continents indica que la majoria de la població estrangera a Olesa és magribí i Llatinoamericana, mentre que l'europea i asiàtica tenen una representació menor. **La població estrangera al municipi d'Olesa és gairebé equilibrada en termes de gènere**, amb una lleugera majoria de dones (50,12%). Aquesta anàlisi proporciona una visió clara de la composició demogràfica de la població estrangera a Olesa, destacant la diversitat d'origen i la distribució per gènere. La major presència de població estrangera de 4 continents reflecteix la diversitat cultural i demogràfica del municipi, on viuen persones de **vuitanta nacionalitats**.

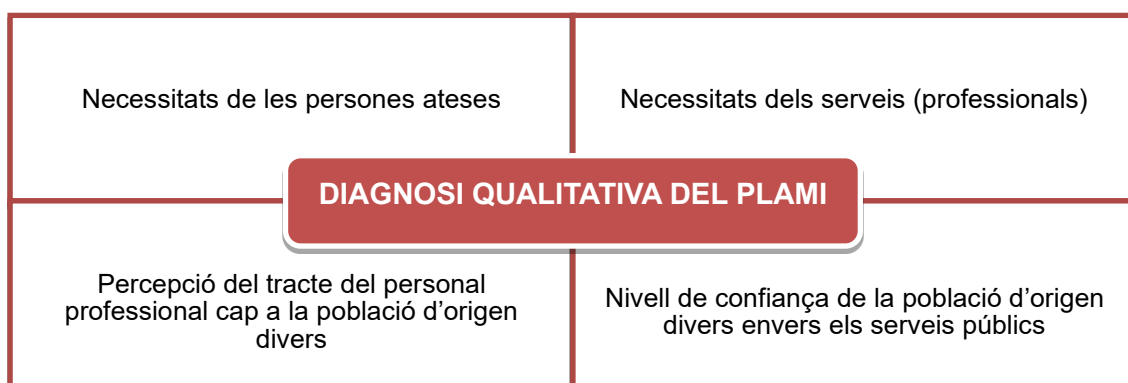
Es constata que el veïnat d'origen estranger és més jove (38 anys de mitjana) que el de nacionalitat espanyola (43 anys), ja que les migracions internacionals són protagonitzades per persones joves; la qual cosa implica reduir l'envelliment del conjunt de la població. Les perspectives de futur apunten a que les dinàmiques migratòries de feminització i diversificació d'origens es mantindran i consolidaran en els propers anys. El creixement jove en la població estrangera pot contribuir a la dinàmica i vitalitat de la comunitat, mentre que l'envelliment de la població espanyola pot requerir més atenció en serveis de suport per al procés d'envelliment. Així mateix, la retenció i inclusió equitativa d'aquests grups joves d'origen internacional podria ser clau per contrarestar el decreixement de la població local i promoure un futur demogràfic més equilibrat i estable a Olesa de Montserrat.

Tot això implica una major incidència en els recursos públics d'atenció a la ciutadania, acollida, educació, salut, treball i en sectors com l'habitatge.

7. Diagnosi qualitativa

Aquest apartat es centra en l'anàlisi qualitativa, complementant la dimensió quantitativa tractada prèviament. La diagnosi s'ha elaborat a partir de les aportacions de més de 80 persones —entre professionals i veïnat del municipi— que van participar en les sessions grupals per a la redacció del «PLAMI» d'Olesa de Montserrat. Aquest procés respon a la nova realitat del municipi, que requereix adaptacions i transformacions en diversos àmbits amb l'objectiu de construir un municipi intercultural: acollidor, interactiu, just, inclusiu i amb igualtat d'oportunitats per a tothom, sense racisme ni cap altra forma de discriminació. La diagnosi s'ha estructurat al voltant de quatre eixos temàtics:

Figura 2: Eixos temàtics de la diagnosi qualitativa del PLAMI



Les necessitats, opinions i aportacions recollides s'han transcrit amb la màxima fidelitat, tal com van ser expressades per professionals, membres d'entitats i veïnat implicat en el procés participatiu del PLAMI.

7.1 Necessitats de les persones ateses

Accés a l'administració local

- Molts veïns i veïnes d'origen divers, tot i portar anys residint al municipi, desconeixen el funcionament de les administracions públiques i els seus drets com a residents. Sovint, tampoc disposen d'informació suficient, clara i adequada sobre els recursos i serveis disponibles a Olesa de Montserrat.

- Es detecta la manca d'una guia clara dels serveis i recursos municipals, traduïda a diversos idiomes, que permeti a les persones desplaçar-se amb autonomia pel municipi i adreçar-se directament al servei corresponent.
- L'empadronament representa una necessitat prioritària per a les noves veïnes i veïns. Cal agilitzar aquest tràmit, ja que sense padró no poden accedir a diversos serveis ni regularitzar la seva situació administrativa.

Atenció a les persones d'origen divers

- En l'atenció a persones d'orígens diversos, és fonamental disposar de temps suficient perquè puguin expressar-se i explicar les seves necessitats. També cal reforçar una atenció individualitzada, empàtica i personalitzada, que generi un entorn de confiança i seguretat per a la comunicació amb el personal professional.
- Actualment, molts tràmits i gestions es duen a terme de manera telemàtica mitjançant l'administració electrònica. Tot i que les persones migrades poden accedir a equipaments municipals com la biblioteca per utilitzar un ordinador, sovint necessiten formació en competències digitals per poder fer aquests tràmits de forma autònoma.
- Una bona acollida és clau per a la participació i la inclusió equitativa. A qualsevol equipament o servei municipal, les persones migrades necessiten ser rebudes amb respecte, i que el personal tècnic els faciliti informació clara i adequada segons les seves demandes, promovent així la seva inclusió i participació en igualtat de condicions.
- Es detecta un dèficit en els dies i hores disponibles del servei d'assessorament jurídic, fet que dificulta atendre adequadament totes les consultes de la ciutadania d'origen divers, especialment pel que fa a temes d'estrangeria.
- Cal agilitzar la gestió i emissió dels informes socials i d'habitabilitat que s'han de sol·licitar a l'Ajuntament, ja que són imprescindibles per poder tramitar permisos de residència i, sovint, els terminis actuals generen retards perjudicials.
- Es posa de manifest la necessitat de disposar de més serveis adaptats a les demandes específiques de la població migrada. Es proposa crear, reforçar o consolidar serveis com el suport psicològic i emocional per a persones migrades, especialment per aquelles que encara pateixen el dol migratori o que es troben en situacions difícils sense xarxa familiar ni suport social. El confinament provocat per la pandèmia va agreujar moltes d'aquestes situacions, especialment per a aquelles persones que van perdre familiars als seus països

d'origen sense poder acomiadar-se o que viuen amb angoixa per no poder retrobar-se amb els seus éssers estimats.

Accés a la regularització de la situació administrativa

- Les persones d'origen divers que resideixen a Olesa de Montserrat necessiten sentir-se part de la comunitat, amb el mateix dret a viure tranquil·lament i sense pors. La Llei d'estrangeria, però, no representa una garantia per accedir a drets bàsics com l'habitatge, el treball, l'educació o l'alimentació, especialment en el cas de persones sense recursos econòmics. Aquest marc legal no facilita l'obtenció de permisos de residència i treball, així com l'accés a la nacionalitat, fent que la regularització administrativa sigui la necessitat més urgent per garantir la dignitat i els drets de les persones migrades.

Accés a l'aprenentatge de les llengües locals i a la convalidació d'estudis

- Les persones migrades consideren que el coneixement de les llengües oficials (català i castellà) és una eina fonamental per al diàleg intercultural entre iguals, per accedir a recursos i serveis bàsics, així com per trobar una feina en condicions dignes. Per això, reclamen més facilitats per aprendre aquestes llengües i per homologar les titulacions obtingudes als seus països d'origen. Moltes persones amb estudis superiors es veuen obligades a treballar en sectors com la neteja o el servei domèstic, sovint en condicions precàries i per sota de la seva qualificació.
- També es fa evident la necessitat d'adaptar els horaris i dies de les classes de llengua a la realitat de les persones migrades, especialment per aquelles que treballen en l'economia submergida i sense contracte, fet que sovint impedeix disposar de temps lliure fix.

Accés a l'habitatge

- Tot i que l'accés a un habitatge digne s'ha convertit en un privilegi per a tothom, les persones migrades es troben en una situació de major vulnerabilitat. Sovint no disposen de xarxes familiars o socials que els puguin acollir i es veuen afectades pel racisme immobiliari, que discrimina les persones per raó del seu origen.
- Les persones d'origen divers que no disposen de permís de residència i treball no poden accedir a habitatges de lloguer. En molts casos, la desesperació les porta a caure en mans de màfies que els ofereixen allotjament a canvi de quantitats de diners desorbitades. Davant d'aquesta situació, l'administració ha de protegir aquestes persones doblement vulnerabilitzades, garantint l'accés a un habitatge digne i lluitant contra el racisme i la discriminació en aquest àmbit. És essencial disposar d'un servei d'assessorament jurídic especialitzat per a persones afectades.

Accés al mercat laboral

- La Llei d'estrangeria és una barrera estructural que impedeix que les persones migrades obtinguin permisos de residència i treball, dificultant així la possibilitat de treballar amb contractes regulars i en condicions dignes. És per això que l'administració local ha de facilitar l'accés d'aquest col·lectiu al mercat laboral mitjançant programes específics, com ara la línia «ACOL» impulsada per la Generalitat de Catalunya.

Accés a la informació municipal

- Per garantir una comunicació realment inclusiva, les persones migrades han de rebre la informació relativa a notícies, anuncis, activitats, cursos, etc., de manera clara, accessible, en diferents idiomes i formats. Cal tenir en compte la bretxa digital i el fet que no tothom disposa d'accés a internet o a dispositius electrònics.

Accés a espais de diàleg intercultural

- És essencial que l'administració local garanteixi espais de trobada i diàleg intercultural, on persones de diversos orígens puguin compartir, intercanviar i socialitzar idees, inquietuds, experiències i problemàtiques. Aquests espais contribueixen a una convivència positiva i enriquidora en un entorn divers com el d'Olesa de Montserrat.

7.2 Necessitats dels serveis (professionals)

Formació i reciclatge

- L'equip de professionals necessiten formació contínua i actualització de coneixements en matèries com la diversitat cultural, la perspectiva intercultural i la mirada interseccional. Aquestes eines són essencials per oferir una atenció adequada i respectuosa a la població migrada. Alhora, és important que el personal tècnic reflexioni sobre els propis privilegis i revisi els estereotips que poden tenir envers les persones d'origen divers.

Recursos humans i materials

- Cal incrementar el personal disponible a l'administració i promoure la diversitat en les plantilles municipals per tal que reflecteixin la realitat multicultural del municipi.
- Les persones professionals han de disposar de serveis de traducció i eines digitals (com ara tauletes amb aplicacions de traducció instantània) que facilitin la comunicació i permetin oferir una atenció adequada a la ciutadania d'origen divers.

- Hi ha manca d'espais físics d'atenció que permetin escoltar amb temps i dedicació les persones migrades, comprendre les seves necessitats i oferir respostes ajustades.

Gestió, coordinació i treball transversal

- Les persones participants valoren molt positivament la tasca del Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació, especialment pel que fa a l'acollida i les activitats de sensibilització i convivència. També es reconeix l'experiència de l'Ajuntament d'Olesa en polítiques de diversitat, igualtat i interculturalitat.
- No obstant això, la situació actual i els reptes de futur fan necessari reforçar els recursos humans i materials del departament, tant per a l'atenció directa com per al suport en la coordinació i el treball transversal. Aquest reforç ha de permetre, per exemple, ampliar i flexibilitzar l'accés als serveis locals.
- És prioritari enfortir el treball en xarxa de manera transversal i coordinada entre els diferents serveis i departaments que atenen la població d'origen divers, així com establir una comunicació fluida per garantir una acollida interculturalment adequada.
- Finalment, cal agilitzar el procés d'empadronament per a les persones migrades, ja que es tracta d'un dret fonamental i un requisit bàsic per accedir a serveis essencials. L'absència d'empadronament complica tràmits i gestions, agreujant encara més la situació de vulnerabilitat.

Nivell de confiança de la població d'origen divers cap als serveis públics

La percepció de la població d'origen divers envers l'atenció rebuda per part del personal dels serveis públics és, en general, positiva. Tot i això, es remarca que depèn molt de la persona que atén i que de vegades es troben amb manca d'empatia o amb una tendència a exigir una justificació excessiva de les demandes presentades. Així mateix, es percep que hi ha professionals públics que treballen des d'una mirada estereotipada cap a les persones migrades i/o d'origen divers. Es detecta també que algunes persones d'origen divers tenen por o desconfiança cap a les administracions, especialment cap a determinats serveis com policia o professionals de la salut. A partir d'aquestes observacions, es detecta la necessitat de reforçar la formació i la capacitat dels equips professionals en l'atenció adequada i respectuosa a la ciutadania d'origen divers, incorporant-hi una perspectiva intercultural i interseccional. També la necessitat d'acostar i explicar la tasca dels diferents serveis públics a la ciutadania per fer-la més comprensible i mitigar els temors o desconfiances.

7.3 La diversitat amb ulls olesans

Les persones participants en el procés d'elaboració del **Pla Local d'Acollida i Migracions (PLAMI)** han compartit les seves visions sobre la diversitat, que reflecteixen la pluralitat present al municipi d'Olesa.

“Sovint, quan es fa l'exercici de reflexionar sobre la diversitat i tot allò que representa, tant a nivell personal com professional, apareix aquest sospir... que de vegades denota el desig de parlar-ne i d'altres, una certa confusió, com si una part de nosaltres es trobés atrapada entre l'imaginari negatiu que genera por i rebuig, i la realitat que vivim cada dia.” (*Professional municipal*)

Aquestes mirades s'han agrupat en tres grans eixos:

Coneixement i reconeixement de la diversitat

- La diversitat és un concepte que reconeix i integra les diferències entre les persones: origen, classe social, cultura, costums, tradicions, maneres de pensar, gènere, pràctiques religioses, orientació sexual, capacitats, edats, entre d'altres.
- Inclou també la riquesa lingüística —idiomes i dialectes— i la diversitat de sistemes i nivells educatius.
- Requereix consciència crítica: conèixer, reconèixer i apropar-se a les diferències, donar suport a les persones diverses i transformar la realitat per garantir la seva plena inclusió social i comunitària.
- Implica reconèixer els processos migratoris viscuts pels veïns i veïnes d'Olesa, valorar la seva valentia, així com posar en valor els seus coneixements, bagatges i sabers.
- La diversitat es percep com una font de coneixement col·lectiu que enriqueix i genera noves formes de fer, gràcies a la convivència de diferents punts de vista.
- És considerada una riquesa perquè les persones d'origen divers aporten experiències, coneixements i expertesa que contribueixen al desenvolupament social i econòmic de la societat.
- La diversitat és l'oposat de l'homogeneïtat, que es percep com poc creativa i limitadora: "és avorrida".
- Requereix fer memòria històrica: la història d'Olesa és una història marcada per les migracions i la diversitat.

Interacció positiva en diversitat

- La diversitat aporta varietat i enriqueix tant les vides individuals com la convivència col·lectiva. Fomenta la comprensió i el respecte entre persones que

comparteixen els mateixos espais. *“Les persones envoltades d’altres cultures són més intel·ligents.”*⁴¹

- Convida a entendre i empatitzar amb diferents formes de fer, de percebre la realitat i d’interaccionar, afectant totes les dimensions de la relació humana.
- És un conjunt de tensions i contradiccions que es viuen entre la por i el repte, entre la realitat i els imaginaris socials plens d’estereotips i prejudicis; entre la percepció de la diversitat com una amenaça i, alhora, com una oportunitat.
- Implica considerar la perspectiva intergeneracional: promoure la interacció entre població infantil, jove, adulta i gran.

Inclusió equitativa i drets per igual

- Reconèixer la diversitat és fonamental per construir comunitats més justes i inclusives. És una oportunitat d’aprenentatge mutu i de creixement comú. Promou la igualtat de drets i la dignitat de totes les persones, independentment de les seves diferències. *«som diferents, però som iguals en drets com a persones dignes»*
- La diversitat contrasta amb els models de poder i privilegis establerts pel sistema patriarcal, on els homes blancs, heterossexuals i de classe alta són sovint els més beneficiats. Aquest sistema perpetua desigualtats i opressions, com el masclisme, que continua present en moltes societats. Davant això, és essencial reforçar la coordinació i el treball transversal entre els serveis de Migracions, Antiracisme i Cooperació i el Servei de Gènere, Feminismes i LGTBIQ+, per abordar les desigualtats des d’una perspectiva integral.
- La diversitat inclou les múltiples qualitats i diferències individuals de cada persona —com bé es diu: *“cada persona és un món”*. Aquestes diferències poden ser font de desigualtats o discriminacions quan interaccionen amb eixos com el gènere, l’orientació sexual, l’origen, la racialització o la classe social. Per exemple, no tot el veïnat amb nacionalitat estrangera té reconegut el dret de sufragi, ni actiu ni passiu. Per això és imprescindible aplicar una **mirada interseccional** que permeti identificar i eliminar les múltiples formes de desigualtat que s’entrecreuen i sustenten les discriminacions.
- La diversitat es manifesta també en l’àmbit laboral i comercial, amb la creació de nous models d’ocupació i formes d’activitat econòmica. S’obren camins per a la innovació i l’emprenedoria a través de botigues i comerç de proximitat que

⁴¹ Helena Almanza *Por qué las personas que se rodean de otras culturas son más inteligentes*
<https://www.lavanguardia.com/vida/20180329/441150216570/por-que-las-personas-rodean-de-otras-culturas-son-mas-inteligentes-brl.html>

aporten noves maneres d'atendre i interactuar amb la clientela, enriquint així el teixit social i econòmic del municipi.

- Implica **normalitzar el dret a ser diferent**, i garantir la **igualtat de tracte i d'oportunitats** per a tothom, independentment del color de pell, l'origen o qualsevol altra condició. *"No importa si una persona és negra o blanca; som diferents, però iguals en drets i deures."*
- Finalment, la diversitat exigeix un compromís actiu amb l'**antiracisme** en tots els àmbits municipals i socials. No n'hi ha prou amb afirmar: *"no soc racista"*. Cal passar a l'acció i comprometre's a combatre el racisme i tota mena de discriminacions de manera efectiva i estructural.

7.4 Visió de la convivència intercultural olesana

Factors que afavoreixen i factors que dificulten la convivència intercultural

La convivència intercultural és un procés enriquidor que fomenta el respecte, la comprensió, la col·laboració, la corresponsabilitat i l'acceptació mútua entre persones de diferents cultures, pràctiques religioses i orígens que comparteixen un mateix espai. Aquesta convivència no només contribueix al benestar individual i col·lectiu, sinó que també promou la valoració de la diversitat com a font de **coneixement, reconeixement i creixement personal i comunitari**. És una eina per construir **societats justes, inclusives, obertes i cohesionades**. En un món cada vegada més globalitzat, el model intercultural es presenta com l'alternativa necessària per **superar prejudicis i estereotips**, i crear entorns on **totes les persones puguin sentir-se acollides, representades i lliures** de discriminació. A continuació es presenten els principals **factores que afavoreixen i factors que dificulten** aquesta convivència intercultural olesana:

Factors que afavoreixen la convivència intercultural	Factors que dificulten la convivència intercultural
1. La predisposició per conèixer a l'altre i l'empatia que es mostra a l'hora d'interactuar són factors imprescindibles que ajuden a conviure en diversitat. 2. Dominar els idiomes locals(català, castellà) facilita la comunicació i per tant contribueix en la convivència en diversitat.	1. La barrera idiomàtica i la manca d'eines i referents que facilitin la comunicació. 2. Dificultats d'accés de la població femenina en general i en alguns col·lectius en especial (masclisme, patriarcat internacional) en molts casos no podem accedir a parlar amb dones de diversos orígens i sembla que son invisibles o

3. Compartir les instal·lacions i equipaments municipals entre veïns i veïnes: programació amb perspectiva intercultural, diversificar les activitats dels equipaments municipals. 4. Tenir una xarxa familiar/coneguts de confiança, que recolza i dona suport a l'hora de fer el procés d'instal·lar-se al municipi. 5. Viure i conviure, “fer juntes”, hi ha temes en comú que afecten al conjunt de la població (urbanisme, residus, educació,...) i han de ser tractats per i amb tothom. 6. Moltes vegades parlem de convivència però en realitat es tracta de coexistència, no pas convivència, perquè la gent no vol barrejar-se amb persones diferents, per tant la voluntat per conèixer a l'altre i l'empatia que es mostra tractant amb les persones migrades de manera igual que la resta ajuda a conviure en diversitat. 7. Comptar amb una xarxa familiar/coneguts de confiança, que recolza i dona suport a l'hora de fer el procés d'instal·lar-se al municipi. 8. Espais i activitats en comú: La plaça, l'escola de primària, el mercat...són llocs que podrien facilitar la interacció de les persones diverses però falten altres tipus d'espais de trobada que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la participació de tothom amb veu i opinió pròpia de les persones d'origen divers com, comissions de festes amb	invisibilitzades). 3. Dificultats per trobar un espai comú d'entesa en diferents creences/rols familiars, manquen espais per a fomentar el diàleg entre persones creients. 4. Rumors, estereotips i manca de coneixements entre la població: la circulació dels rumors, estereotips i prejudicis sobre les creences, ideologies, costums, tradicions i models de família de diferents col·lectius crea imaginaris negatius que no ajuden a la convivència en diversitat. 5. Les desigualtats que fomenta el sistema capitalista que estableix dificultats d'inclusió i relació entre persones migrades internacionals i locals. A més és un dels factors de promoció de les migracions internacionals perquè necessitem mà d'obra barata en sectors estratègics: el camp, la construcció, la cura de les persones... Les desigualtats Nord-Sud influeixen en les dinàmiques migratòries. Per això hi ha una relació entre racisme i classisme. 6. El classisme internacional: la resistència a acceptar els costums de l'altra persona sempre i quan no sigui rica, acceptem a les persones blanques i negres si són riques, però no a les pobres. A les persones àrabs que arriben amb diners no se'ls hi demana cap gest d'adaptació, al igual que a les que arriben del Nord d'Europa. Les persones del Magrib o Àfrica Subsahariana
--	--

perspectiva intercultural per incloure elements nous i diversos a les festa major i altres celebracions del municipi(grups de musica i de balls tradicionals de diferents països, jocs del món...etc.).	pateixen més discriminació racial i exclusió en tots els àmbits (feina, habitatge...etc.). 7. La islamofòbia és un dels factors que dificulten la convivència: hi ha sectors de població que no accepten conviure amb persones musulmanes i les discriminen. Més encara si ets dona i portes hijab. Per això es important treballar la islamofòbia. 8. Drets per persones privilegiades: cal trencar amb una certa dinàmica local, de tenir més o menys drets segons a quina família es pertany. Les persones OTV (olesà/na de tota la vida), dinàmica comú a d'altres poblacions de Catalunya i que separa el veïnat en funció de l'adscripció. I que oblida que també hi ha persones d'Olesa que han marxat i que marxaran. 9. La manca de serveis i recursos adaptats a la nova realitat del municipi (el municipi creix a nivell d'habitants però els recursos són els mateixos), això crea competència entre la població i separa a les persones veïnes. 10. La discriminació i el racisme institucional: el tracte discriminatori per part de les institucions cap a les persones migrades, que es pot donar al carrer o a les seus de les administracions, transmet una imatge negativa sobre les persones d'origen divers i això repercuteix en les relacions quotidianes entre el veïnat de manera negativa dificultant la convivència intercultural. Per
--	---

	exemple, les aturades per perfil racial poden generar un imaginari en la ciutadania de les persones migrades com a delinqüents.
--	---

7.5 Conclusions de la diagnosi qualitativa

La convivència intercultural a Olesa de Montserrat és un repte i una oportunitat. Requereix voluntat política, acció comunitària, transformació de dinàmiques institucionals i socials, i una aposta clara per la igualtat i la inclusió. Només des del reconeixement actiu de la diversitat i el compromís amb la justícia social es podrà construir un municipi on totes les persones, sigui quin sigui el seu origen, es puguin sentir part integrant i respectada de la comunitat olesana.

Durant el procés participatiu per a l'elaboració del Pla Local d'Acollida i Migracions (PLAMI), a través de diverses sessions grupals i espais de reflexió compartida, les persones participants van identificar necessitats concretes i van proposar accions per fer-hi front. Aquestes aportacions, recollides de manera directa i vivencial, posen en valor el coneixement de la ciutadania i la seva experiència quotidiana, i reflecteixen el compromís col·lectiu per construir una Olesa més inclusiva i cohesionada.

Les propostes sorgides del procés formen part essencial del pla d'acció del PLAMI, i han estat organitzades en quatre línies estratègiques que estructuraran les accions a desenvolupar en els propers anys. Aquestes línies permeten donar resposta de manera integral i transversal a les diverses dimensions de l'acollida, la inclusió i la convivència intercultural, posant el focus en la igualtat de drets, el reconeixement de la diversitat i el reforç del teixit comunitari. Aquestes línies estratègiques es presenten a continuació en el proper apartat.

8. Línies estratègiques i objectius

8.1 Objectius

El Pla d'Actuació de Migració i Interculturalitat (PLAMI) de Olesa de Montserrat s'elabora a partir d'uns objectius i línies estratègiques que aglutinen accions prioritzades recopilades a través de documents, reunions, trobades i sessions participatives durant el procés, amb professionals de diferents àmbits, entitats i veïnat.

Aquest ventall d'objectius que es desglossa seguidament es compartit entre els sectors participants del procés participatiu per la elaboració del PLAMI.

- **Transversalitzar la perspectiva intercultural** a tots els serveis, departaments i programes de l'Ajuntament de Olesa de Montserrat.
- **Fomentar la inclusió equitativa de les persones migrades** al municipi d'Olesa de Montserrat.
- **Garantir i vetllar per la igualtat de drets i oportunitats** en les diversitats entre les persones residents del municipi d'Olesa de Montserrat, des d'una mirada antidiscriminatòria i antiracista.
- **Fomentar el sentiment de pertinença** entre les persones d'origen divers, residents a Olesa de Montserrat.
- **Posar en valor la riquesa fruit de les diversitats olesanes** i donar resposta a les necessitats i particularitats de la seva gent.
- **Millorar i adequar els serveis i recursos municipals** per acompanyar els canvis de la realitat demogràfica del municipi.
- **Fomentar el diàleg intercultural** entre iguals.

- **Promoure la participació de persones d'origen divers** amb mecanismes adequats i posar en valor les seves aportacions.

8.2 Línies estratègiques

L1: Interculturalitzar l'administració:

Cap a una administració interculturalment competent i al servei de tot el veïnat

L'objectiu principal d'aquesta línia és garantir que els serveis i la gestió pública reflecteixin i respectin la diversitat cultural del municipi i que puguin incloure la implementació de polítiques d'inclusió equitativa per a construir una administració més oberta, accessible i competent, que treballi per a un veïnat divers i que fomenti la convivència intercultural i la cohesió social.

L2: Estratègies comunicatives inclusives:

Primer pas cap a la inclusió equitativa

Aquesta línia destaca la importància d'adquirir, desenvolupar i aplicar tècniques de comunicació que garanteixin la participació i el respecte per a tothom. És un primer pas essencial per avançar cap a una societat justa i inclusiva, on la informació arribi a tot el conjunt de la ciutadania sense excepcions.

L3: Diàleg intercultural entre iguals:

Viure i conviure en diversitat al municipi

L'objectiu d'aquesta línia es promoure la creació d'espais i oportunitats perquè les persones veïnes del municipi puguin interactuar, entendre's i aprendre les unes de les altres de manera mútua i equitativa. El seu objectiu és fomentar una convivència intercultural basada en el respecte, la igualtat de drets i oportunitats i la valoració de la diversitat, contribuint a construir un municipi més inclusiu i cohesionat a través del diàleg i la interacció intercultural.

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats:

Un municipi antiracista i antidiscriminatori

Aquesta línia busca que l'administració municipal treballi de manera activa per garantir que totes les persones tinguin les mateixes oportunitats, sense discriminacions. El seu objectiu és construir un municipi que sigui just, inclusiu i lliure de racisme i tota mena de discriminacions, promovent polítiques i accions que afavoreixin la igualtat de drets i oportunitats entre el veïnat d'Olesa de Montserrat.

9. Pla d'Actuació

A partir de les aportacions de les persones participants en el procés de diagnosi i elaboració del PLAMI es concreten una sèrie de propostes d'acció que conformen el Pla d'Actuació. Les actuacions estan ordenades per línies estratègiques. Les fitxes de les actuacions es poden trobar en l'Annex 1

Accions per línies estratègiques

Línia Estratègica	Accions
L1: Interculturalitzar l'administració: cap a una administració interculturalment competent i al servei de tot el veïnat ODS: 4,8,10,11, 16	1.1 Coordinació de les actuacions d'acollida del municipi entre serveis municipals, altres administracions, entitats i referents-representants dels diferents col·lectius i sectors 1.2 Creació d'un Pla d'acollida per a treballadores municipals (les treballadores de nova incorporació necessiten situar-se, tenir coneixements sobre la realitat diversa del municipi, etc.). 1.3 Crear un catàleg/directori o carta de serveis a la intranet amb informació esquemàtica del que fa cada servei per facilitar l'atenció a la població diversa i fer derivacions correctes si s'escau. Amb aquesta informació es pot editar material informatiu d'acollida multilingüe per afavorir el circuit, així com el coneixement i accés als recursos per part del veïnat d'origen divers. 1.4 Treball transversal entre els serveis i departaments per una millor derivació i atenció a persones diverses. Reforçar i ampliar els recursos humans i tècnics en l'acollida i transversalització de la perspectiva intercultural en els serveis públics (desenvolupament del PLAMI per exemple).

- 1.5 Adquirir i fer ús de programes, noves tecnologies, IA i aplicacions de traducció simultània per respondre a situacions de comunicació urgents i una atenció interculturalment correcte.
- 1.6 Promoure la diversificació dels orígens de la plantilla municipal.
- 1.7 Reforçar i ampliar la formació-capacitació dels/les professionals de les administracions en diversitats i competència intercultural, interseccional i antiracista (Llei 19/20 d'Igualtat de tracte i no discriminació), en temes d'estrangeria, tràmits per sol·licitar la nacionalitat, per adquirir eines i brindar un servei adaptat i una millor atenció a les persones (incloure aquestes formacions en el pla de formació de RRHH de l'Ajuntament). També ampliar aquesta formació a membres d'entitats i voluntariat perquè poden ser molt efectives en el treball de sensibilització antiracista i per la convivència intercultural cap el conjunt de la població.
- 1.8 Consolidar i reforçar el servei d'assessorament jurídic (dies i horari) perquè les persones migrades puguin tramitar les seves sol·licituds de reagrupament familiar, permisos de residència i treball, sol·licituds de nacionalitat etc. És important tenir tota la informació i suport de professionals especialistes de manera gratuïta per a presentar els expedients de manera correcta i evitar les denegacions que dificulten molt el procés d'instal·lació de les persones migrades. Col·laborar amb entitats socials i veïnals per poder oferir assessorament jurídic i/o xerrades en matèria d'estrangeria de proximitat, reforçant d'aquesta manera el seu rol social i solidari (veïnes a l'atenció de veïnes d'origen divers).
- 1.9 Facilitar els tràmits d'estrangeria accelerant l'emissió dels informes d'arrelament, integració i habitatge emesos per l'Ajuntament
- 1.10 Consolidar i reforçar el servei de psicologia/ suport emocional per a persones migrades que ho necessitin. Trobar eines per arribar a persones i col·lectius que necessiten suport emocional però tenen reticència a la teràpia individual, per exemple sessions grupals i introduir l'esport com a eina terapèutica.
- 1.11 Compartir la informació sobre tallers, cursos, formacions, ofertes de feina, etc., amb professionals

	d'altres programes, projectes o centres que treballen amb persones migrades. 1.12 Consolidar i reforçar l'oferta d'aprenentatge de català i castellà per a noves veïnes i veïns, així com d'aquelles persones que porten temps residint a Olesa i tenen un baix nivell de competència. Recuperar les píndoles d'autoaprenentatge de llengües per facilitar l'aprenentatge de llengües de forma online. Fer una millor difusió del servei de parelles lingüístiques del CNL. 1.13 Promoure l'ús del català i la comunicació intercultural en català, per exemple adreçant-se al veïnat d'origen divers en català.
L2: Estratègies comunicatives inclusives: primer pas cap a la inclusió equitativa ODS: 10, 11, 16	2.1 Fer ús del plafó digital de l'Ajuntament a l'OAC per a anunciar les ofertes de feina de l'Ajuntament en diferents idiomes. 2.2 Posar en marxa i/ o ampliar un servei de traducció i mediació en diferents idiomes per facilitar la comunicació intercultural de les persones d'origen divers amb l'administració. 2.3 Crear espais de trobades informatives comunicatives inclusives: «si no venen, hi anem nosaltres». Si volem comunicar informació sobre projectes o algun tema d'interès hem de ser proactives, anem allà on es troben les persones diverses: Escola d'Adults, associacions de col·lectius diversos, escoles de primària (AFAS)...per informar i cridar a la participació. 2.4 Fer difusió de les informacions i activitats en diferents formats i idiomes: cartells, fulletons informatius i missatges de WhatsApp. Incorporar de forma puntual informacions en diferents idiomes als mitjans de comunicació locals com Olesa Radio.

L3: Diàleg intercultural entre iguals: viure i conviure en diversitat al municipi ODS: 5, 10, 11, 16	3.1 Crear i consolidar espais oberts, amables i lliures de racisme de trobada i de diàleg intercultural i garantir la participació de les persones diverses en igualtat d'oportunitats i de tracte. En aquests espais es pot iniciar un treball de memòria migratòria d'Olesa: des de les migracions rurals, passant per les migracions de la resta d'Espanya fins arribar a les migracions internacionals. Això permetria visualitzar la diversitat com un factor estructural d'Olesa: que tothom té una història migratòria, i que els migracions impliquen barreja i riquesa. 3.2 De la proposta 3.1 podrien sortir narratives per generar un discurs d'antidiscriminatori propi, d'identitat local que contraresti els discursos racistes i generi una narrativa pròpia d'inclusió equitativa. També ajudarà a reforçar els sentiment de pertinença a Olesa: "Aquí han nascut les meves filles i he enterrat la meva família". 3.3 Recuperar les campanyes i activitats contra els rumors i notícies falses que ja havia realitzat l'Ajuntament, actualitzant-les al present i fent servir les xarxes socials. En aquestes campanyes, les narratives sorgides dels punts anteriors poden ser un bon punt de partida. És important que aquestes campanyes estiguin adaptades i arribin al públic jove. 3.4 Coordinar les estratègies antiracistes amb la resta d'activitats contra les discriminacions d'Olesa (per gènere, orientació sexual, capacitisme, etc.); des d'una mirada interseccional. D'aquestes accions, seria molt valuosa que sorgís un equip d'agents comunitàries i antiracistes. 3.5 Reforçar el treball que es fa als centres educatius (de primària i secundària) per una pedagogia en favor dels drets civils, la interculturalitat i contra les discriminacions. Ampliar aquesta pedagogia al Centre de Formació d'Adults (tallers, projectes conscientització, etc.). 3.6 Crear espais flexibles d'aprenentatge de les llengües locals i de trobada per a dones, adaptant la metodologia al seu ritme i característiques. Aquests espais han de tendir a incorporar dones de diferents orígens perquè esdevinguin espais interculturals. 3.7 Generar espais de trobada i diàleg entre les diferents comunitats religioses del municipi, així com reforçar el coneixement i el diàleg entre membres de diferents comunitats i el conjunt de la població. Aquesta dinàmica
--	---

	afavoriria la lluita contra els prejudicis i estereotips per creences, així com l'exercici dels drets religiosos reconeguts per la legislació estatal i autonòmica. Realització d'un calendari amb les diades, festes i celebracions de les diferents confessions religioses presents al municipi, d'accés obert a tota la ciutadania. 3.8 Organitzar activitats esportives i competicions amb perspectiva intercultural a través de processos participatius on les persones migrades puguin també proposar i opinar abans de posar-les en marxa. 3.9 Organitzar activitats lúdiques a l'aire lliure per a persones adultes i infants com el «Cinema a la fresca» on es podrien visionar documentals, films, i dibuixos animats de producció d'origen divers, de manera que es fomenti la interacció intercultural. 3.10 Reforçar les activitats d'expressió, reconeixement de la diversitat cultural com a riquesa, com camí per afavorir el diàleg intercultural. Aquestes activitats es desenvoluparien en centres cívics, a la biblioteca, etc., i implicarien incorporar la diversitat cultural a la programació cultural del municipi.
--	--

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori ODS: 8,10, 11, 16	4.1 Generar un espai anual dintre del Consell de Benestar Social per al seguiment i avaluació del PLAMI amb recursos públics, entitats i veïnat. 4.2 Potenciar la incorporació de la diversitat d'orígens del veïnat als diferents Consells i Taules participatives d'Olesa. 4.3 Ampliar el temps d'atenció a les persones d'origen divers i crear espais d'escolta activa, on aquestes persones puguin explicar les seves demandes, històries i necessitats. 4.4 Engregar programes i projectes per motivar a la joventut diversa a seguir estudiant i combatre l'abandonament dels estudis. 4.5 Establir canals de comunicació amb l'Oficina per la Igualtat de Tracte i No Discriminació de la Generalitat de Catalunya, per tal de poder-hi traslladar casos de discriminació que es produeixen al municipi. 4.6 Garantir el dret a padró de totes aquelles persones residents a Olesa que no disposen de domicili fixe, per tal que puguin accedir als recursos del municipi com a veïns i veïnes del mateix. 4.7 Treball interdepartamental entre Migracions i Promoció Econòmica de prospecció amb empreses per poder aconseguir ofertes i contractes per afavorir la regularització i ocupació de veïnat en situació irregular (col.laboració amb empreses d'inserció, programa ACOL del SOC etc.). Així com afavorir la formació ocupacional de veïnat d'origen divers, sobretot dones, joves i persones que no tenen accés als cursos reglats del SOC. 4.8 Incloure la perspectiva interseccional a les polítiques d'habitatge de lloguer assequible, que tingui en compte els diferents eixos que dificulten l'accés a l'habitatge de les persones vulnerabilitzades. Realitzar amb les immobiliàries una campanya contra la discriminació en l'accés a l'habitatge a veïnat d'origen divers. 4.9 Creació d'un protocol intern d'actuació que estableixi directrius per prevenir, detectar i actuar davant de situacions de discriminació entre el personal municipal i en l'atenció a ciutadania.
---	--

10. Seguiment i avaluació

Un pla d'aquestes característiques ha de tenir una vigència temporal limitada i ha d'estar obert a revisions i esmenes, que s'hauran d'aplicar en futurs plans amb l'objectiu de millorar-ne l'execució i adaptar-lo a la realitat canviant de la societat olesana. Aquesta temporalitat es definirà també en funció de les necessitats de la població afectada i de la informació recollida després de la seva aplicació, treballant sempre per garantir-ne la millora i la continuïtat.

D'altra banda, cal dur a terme un seguiment i una avaluació contínues de les activitats desplegades pel pla, així com una anàlisi dels indicadors —tant quantitatius com qualitatius— associats a cada actuació. Aquestes dades serviran per revisar-ne la implementació i formular les recomanacions pertinents per garantir la continuïtat del Pla de Migracions i Interculturalitat (PLAMI), amb l'objectiu d'assegurar-ne la qualitat i l'eficàcia, detectar possibles mancances i introduir-hi els ajustos necessaris.

El PLAMI incorpora diverses eines que tenen com a finalitat establir els mecanismes de recollida d'informació que permetran fer el seguiment i l'avaluació de les actuacions previstes. Aquest pla es concep des d'una perspectiva inclusiva i interseccional. Per aquest motiu, l'estructura de seguiment s'organitza, en una primera instància, al voltant de l'equip tècnic del Departament de Polítiques Migratòries, Antiracisme i Cooperació. En una segona instància, es preveu la creació d'un espai anual dins del Consell de Benestar Social per al seguiment i l'avaluació del PLAMI, format per professionals dels recursos públics, entitats i veïnat.

La funció d'aquest espai és afavorir la coordinació i el treball en xarxa entre agents, amb l'objectiu d'operativitzar el desenvolupament del PLAMI. Un cop aprovat el pla, caldrà establir els indicadors específics de procés en funció de les actuacions validades i del calendari de desplegament previst.

L'equip tècnic definirà els instruments de seguiment i avaluació que nodriran el mateix PLAMI, agrupats en tres tipologies:

- **Indicadors de procés**, per fer el seguiment bàsic de la implementació del pla.
- **Indicadors d'avaluació**, adaptats a la realitat dels serveis i àmbits d'actuació, sempre que les dades requerides siguin accessibles, per garantir-ne la funcionalitat i facilitar-ne l'anàlisi.
- **Indicadors d'impacte**, que permetin mesurar resultats clau prèviament establerts i recollits en un quadre de comandament.

Durant el procés d'execució, seguiment i avaluació del PLAMI, es proposen dues línies de millora que es promouran des de l'espai del Consell de Benestar Social:

1. **Coordinació:** formalitzar els espais de coordinació i garantir el suport a l'equip tècnic per permetre un seguiment efectiu de l'execució del PLAMI, millorar l'acollida i l'atenció a la diversitat, i establir protocols per a la recollida de dades vinculades als indicadors d'avaluació.
2. **Perspectiva interseccional i mirada inclusiva:** aplicar de manera efectiva la interseccionalitat en totes les àrees municipals i projectes, encara que no estiguin directament relacionats amb el PLAMI, per tal d'assumir la inclusió com una responsabilitat col·lectiva, intercultural i comunitària dins de l'ens local.

El factor econòmic és clau per a l'execució del PLAMI. Aquest es manifesta a través dels pressupostos i els recursos assignats, i per això és imprescindible disposar d'un pressupost orientatiu que cobreixi totes les accions previstes, afavorint així la previsió de recursos municipals i supramunicipals, tant a nivell tècnic com econòmic. Aquesta planificació pot acordar-se amb administracions com el Consell Comarcal, la Diputació de Barcelona i la Generalitat (departaments d'Igualtat i Feminismes, Treball i Empresa, Cultura, Joventut, entre d'altres).

En qualsevol cas, la implementació del pla ha de comptar amb els recursos humans, tècnics i materials necessaris. Un altre element fonamental per garantir el desplegament del PLAMI és l'establiment d'un calendari d'execució, definit pel Consell de Benestar Social a proposta de l'equip tècnic del Departament de Polítiques Migratòries, Antiracisme i Cooperació, que orienti les prioritats i possibilitats d'actuació en funció dels recursos disponibles. Aquest calendari ha de permetre una implementació sinèrgica de les accions, de manera que unes facilitin la consecució de les altres. La vigència del present pla és del 2025 al 2028.

Cada acció aprovada tindrà assignada una persona responsable d'implementació, encarregada de recollir i alimentar els indicadors de procés i d'impacte que formaran part del futur quadre de comandament.

Finalment, com a espai de seguiment i rendició de comptes, es convocaran sessions anuals de treball al Consell de Benestar Social amb responsables polítics, tècnics municipals i representants del teixit associatiu, per recollir dades. Així mateix s'elaboraran dues memòries de seguiment del PLAMI, una cada dos anys. Aquestes seran presentada davant els agents implicats: representants polítics, professionals municipals, entitats i ciutadania.

També es podran aprofitar activitats culturals, de sensibilització i conscienciació per informar i difondre les actuacions del PLAM.

11. Annexes

Annex 1: Fitxes d'actuació

Pla Local de Migracions i Interculturalitat (PLAMI) d'Olesa de Montserrat 2025

Ajuntament d'Olesa de Montserrat – Diputació de Barcelona

En aquest annex, es presenten una sèrie de fitxes que descriuen algunes de les actuacions del PLAMI, concretament aquelles que corresponen a noves accions viables. La resta de propostes no incloses fan referència a la millora, reforç o ampliació d'actuacions ja en marxa, així com a projectes i accions que en el passat van tenir un impacte positiu en la comunitat i que ara els veïns i veïnes volen recuperar i actualitzar per adaptar-se a la nova realitat. Les fitxes són informatives i inclouen alguns detalls orientatius, com ara: el nom de l'actuació, el termini d'implementació, una breu descripció de l'acció, la població diana, les àrees implicades i alguns indicadors per avaluar-ne el desenvolupament durant la seva execució.

Fitxa d'actuació 1:

Línia 1: Interculturalitzar l'administració: cap a una administració interculturalment competent i al servei de tot el veïnat

Nom actuació	1.2 Creació d'un Pla d'acollida per a treballadores municipals
Termini implementació	Nova actuació. Implementació a curt termini.
Descripció actuació	Creació d'un nou document esquemàtic i senzill dirigit al personal municipal sobre quins són els recursos existents al municipi en matèria de primera acollida i com fer derivacions.
Població diana	Professionals de l'administració
Àrees implicades	Polítiques Migratòries, Antiracisme i Cooperació
Indicadors	1. Document generat (sí/no) 2. Document penjat a la intranet (sí/no)

Fitxa d'actuació 2:

Línia 1: Interculturalitzar l'administració: cap a una administració interculturalment competent i al servei de tot el veïnat

Nom actuació	1.5 Adquirir i usar programes i aplicacions de traducció simultània
Termini implementació	Implementació a mig-llarg termini (es pot aprofitar l'experiència de la policia local que en fa ús).
Descripció actuació	Adquisició de materials de noves tecnologies(Tauletes tàctils) i aplicacions de traducció simultània per respondre a situacions de comunicació urgent.
Població diana	Professionals de l'ajuntament d'Olesa que atenen a població d'origen divers.
Àrees implicades	- Departament d'Innovació i Qualitat - Departament TIC - Departaments de l'Àrea d'atenció a les persones
Indicadors	1. Adquisició de tauletes i aplicacions(sí/no) 2. Us de les aplicacions per traduir (sí/no)

Fitxa d'actuació 3:

Línia 1: Interculturalitzar l'administració: cap a una administració interculturalment competent i al servei de tot el veïnat

Nom actuació	1.6 Diversificació dels orígens de la plantilla municipal
Termini implementació	Nova actuació. Implementació a llarg termini
Descripció actuació	Introduir mesures per afavorir la contractació de professionals d'origen divers a través d'ofertes públiques, per a places en la plantilla de l'ajuntament d'Olesa de Montserrat.
Població diana	Població d'origen divers amb mèrits interculturals adients a cada lloc de treball.
Àrees implicades	RRHH amb diferents departaments de l'Ajuntament d'Olesa.
Indicadors	1. Crear una tabla de mèrits interculturals per àmbit/sector(sí/no) 2. Numero de les ofertes de treball publicades amb mèrits interculturals 3. Numero de persones d'origen divers contractades amb mèrits interculturals

Fitxa d'actuació 4:

Línia 1: Interculturalitzar l'administració: cap a una administració interculturalment competent i al servei de tot el veïnat

Nom actuació	1.7 Ampliar la formació i la capacitat dels professionals en diversitat per la convivència intercultural
Termini implementació	Implementació a curt termini.
Descripció actuació	Des del departament de migracions, Antiracisme i Cooperació i el de participació ciutadana ja es fan formacions en temes de diversitat i competències interculturals, cal reforçar-les (incloure-les al pla de formació de RRHH), ampliar temàtiques com l'antiracisme, la interseccionalitat, estrangeria, Antidiscriminació i obrir-les a professionals i voluntàries de diferents entitats del municipi.
Població diana	Professionals de l'administració, membres d'entitats i voluntariat.
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de Participació ciutadana Departament de Gènere, Feminismes i LGTBIQ+ Departament de RRHH
Indicadors	1. Numero de formacions realitzades 2. Numero de treballadors de l'administració participants a les formacions realitzades 3. Numero de membres d'entitats i voluntariat participants en les formacions realitzades

Fitxa d'actuació 5:

Línia 2: Estratègies comunicatives inclusives: primer pas cap a la inclusió equitativa

Nom actuació	2.1 Fer ús del plafó digital de l'Ajuntament a l'OAC per a anunciar les ofertes de feina i altres informacions de l'Ajuntament en diferents idiomes.
Termini implementació	Implementació a curt termini.
Descripció actuació	Publicar les ofertes de feina al plafó digital en diferents idiomes per a que la població olesana d'origen divers accedeixi al mercat laboral en igualtat d'oportunitats.
Població diana	Població Olesana de diversos orígens.
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació

	Promoció Econòmica OAC Recursos Humans
Indicadors	1. Publicació de les ofertes de feina al plafó digital de l'ajuntament (si/no)

Fitxa d'actuació 6:

Línia 2: Estratègies comunicatives inclusives: primer pas cap a la inclusió equitativa

Nom actuació	2.4 Difusió diversa d'informacions i activitats
Termini implementació	Implementació a curt- mig termini.
Descripció actuació	Difusió de les informacions i activitats municipals i locals en diferents formats i idiomes: cartells, fulletons informatius i missatges de WhatsApp. Incorporar de forma puntual informacions en diferents idiomes als mitjans de comunicació locals com Olesa Radio.
Població diana	Població Olesana de diversos orígens.
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de comunicació Altres serveis i departaments
Indicadors	1. Difusió diversa d'informació i activitats (si/no) 2. Idiomes utilitzats(quants idiomes s'han utilitzat?)

Fitxa d'actuació 7:

Línia 3: Diàleg intercultural entre iguals: viure i conviure en diversitat al municipi

Nom actuació	3.1-3.2 Creació d'espais de diàleg intercultural i antidiscriminacions
Termini implementació	Implementació a mig termini.
Descripció actuació	Iniciar un treball de memòria migratòria d'Olesa: des de les migracions rurals, passant per les migracions de la resta de l'Estat fins arribar a les migracions internacionals Això permetria visualitzar la diversitat com un factor estructural d'Olesa, que tothom té una història migratòria, i que les migracions impliquen barreja i riquesa.
Població diana	Població Olesana de diversos orígens i el conjunt de la població.
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació

	Arxiu Municipal Departament de participació ciutadana Altres serveis i departaments i entitats
Indicadors	1. Treball de memòria migratòria d'Olesa realitzat (si/no) 2. Numero de persones participants en el treball de memòria

Fitxa d'actuació 8:

Línia 3: Diàleg intercultural entre iguals: viure i conviure en diversitat al municipi

Nom actuació	3.3 Recuperar les campanyes i activitats contra els rumors
Termini implementació	Implementació a mig termini.
Descripció actuació	Impulsar una campanya contra els rumors i notícies falses que prenent com a base les que havia realitzat l'Ajuntament, actualitzant-la al present i fent servir les xarxes socials. És important que aquestes campanyes estiguin adaptades i arribin al públic jove.
Població diana	Població Olesana
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de participació ciutadana Departament de comunicació Departament de joventut Altres serveis i departaments i entitats
Indicadors	1. Campanya realitzada (si/no)

Fitxa d'actuació 9:

Línia 3: Diàleg intercultural entre iguals: viure i conviure en diversitat al municipi

Nom actuació	3.Crear connexions entre les estratègies antiracistes i les activitats antidiscriminacions
Termini implementació	Implementació a llarg termini.
Descripció actuació	Coordinar les estratègies antiracistes amb la resta d'activitats contra les discriminacions d'Olesa (per gènere, orientació sexual, capacitisme, etc.); des d'una mirada interseccional que pugui donar pas a la creació d'un equip d'agents comunitàries i antiracistes.

Població diana	Població Olesana en general i professionals de diferents administracions i entitats.
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de participació ciutadana Departament de Gènere, Feminismes i LGTBI Altres serveis i departaments i entitats
Indicadors	1. Numero d'agents comunitàries antiracistes formats 2. Numero de coordinacions interdepartamentals generades 3. Numero d'activitats impulsades per aquests agents

Fitxa d'actuació 10:

Línia 3: Diàleg intercultural entre iguals: viure i conviure en diversitat al municipi

Nom actuació	3.6 Creació d'espais d'aprenentatge de llengües locals, adaptat per a dones migrades
Termini implementació	Implementació a mig termini.
Descripció actuació	Crear espais flexibles d'aprenentatge de les llengües locals i de trobada per a dones, adaptant la metodologia al seu ritme i característiques. Aquests espais han de tendir a incorporar dones de diferents orígens perquè esdevinguin espais interculturals.
Població diana	Dones migrades.
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de participació ciutadana Centres de formació d'adults Consorti per la Normalització Lingüística Entitats
Indicadors	1. Creació d'espais d'aprenentatge de llengües locals, adaptat per a dones migrades(si /no) 2. Dies i horaris adaptats a les demandes de les dones migrades(si/no) 3. Numero de dones participants en els espais d'aprenentatge

Fitxa d'actuació 11:

Línia 3: Diàleg intercultural entre iguals: viure i conviure en diversitat al municipi

Nom actuació	3.7 Creació d'espais de diàleg entre creients
--------------	--

Termini implementació	Implementació a mig-llarg termini.
Descripció actuació	Crear espais de trobada entre les diferents comunitats religioses del municipi, i reforçar el coneixement i el diàleg entre membres de diferents comunitats i el conjunt de la població. Aquesta dinàmica afavoriria la lluita contra els prejudicis i estereotips per creences, així com l'exercici dels drets religiosos reconeguts per la legislació estatal i autonòmica. Realització d'un calendari amb les diades, festes i celebracions de les diferents confessions religioses presents al municipi, d'accés obert a tota la ciutadania.
Població diana	Població Olesana Població Olesana d'origen, i creences i conviccions diverses
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de participació ciutadana Altres departaments Entitats i llocs de culte
Indicadors	1. Creació d'espais de diàleg entre creients (si /no) 2. Núm de trobades convocades 3. Núm de participants en les trobades 4. Realització de calendari amb festius i celebracions de diferents confessions religioses(si/no)

Fitxa d'actuació 12:

Línia 3: Diàleg intercultural entre iguals: viure i conviure en diversitat al municipi

Nom actuació	3.8-3.9-3.10 Programació d'activitats culturals, socials, lúdiques i esportiva amb perspectiva intercultural
Termini implementació	Implementació a mig-llarg termini.
Descripció actuació	Incorporar la mirada intercultural a les activitats culturals i esportives que s'ofereixen al municipi: competicions esportives amb mirada intercultural, activitats que incorporin produccions culturals (pel·lícules, llibres etc) d'altres contextos culturals etc.
Població diana	Població Olesana Població Olesana d'origen divers
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de cultura Departament d'esports Departament d'Educació Departament de Gènere, Feminismes i LGTBI

Indicadors	Entitats
	1. Programació d'activitats diverses amb perspectiva intercultural (si /no) 2. Núm d'activitats organitzades amb perspectiva intercultural(de diferents àmbits) 3. Numero de persones participants en aquestes activitats

Fitxa d'actuació 13:

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori

Nom actuació	4.1 Generar un espai anual dintre del Consell de Benestar Social per al seguiment i avaluació del PLAMI
Termini implementació	Implementació a curt-mig termini.
Descripció actuació	Es tracta d'un espai de seguiment i avaluació de les actuacions del PLAMI que formarà part del consell de Benestar social. Aquest espai estarà format per recursos públics, entitats i veïnat.
Població diana	Població Olesana de diferents orígens Professionals de diferents àmbits Membres d'entitats
Àrees implicades	Departament de Migracions, Antiracisme i Cooperació Departament de Participació ciutadana Consell de Benestar social Entitats i professionals
Indicadors	1. Creació d'un espai dins del Consell de Benestar Social per al seguiment i avaluació del PLAMI(si /no) 2. Participació de persones migrades en les sessions d'aquest espai(si/no) 3. Participació de professionals i membres d'entitats en les sessions d'aquest espai(si/no)

Fitxa d'actuació 14:

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori

Nom actuació	4.2 Inclusió equitativa de la diversitat d'orígens als consells i Taules participatives d'Olesa
Termini implementació	Implementació a curt-mig termini.
Descripció actuació	Potenciar la incorporació de la diversitat d'orígens del veïnat als diferents Consells i Taules participatives d'Olesa, fomentant d'aquesta manera la

Població diana	participació del veïnat d'origen divers en espais de debat, deliberació i presa de decisions en igualtat d'oportunitats.
	Població Olesana de diferents orígens
Àrees implicades	Departament de participació ciutadana i altres departaments Regidories i Consells
Indicadors	1. Incorporació de persones d'origen divers als diferents consells(si/no) 2. Núm de persones migrades o d'origens diversos incorporades als diferents consells

Fitxa d'actuació 15:

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori

Nom actuació	4.4 Motivar a la joventut diversa per estudiar i combatre l'abandonament dels estudis
Termini implementació	Implementació a curt-mig termini.
Descripció actuació	Engagar programes i projectes per motivar a la joventut d'origen divers a seguir estudiant i combatre l'abandonament dels estudis (Ex: mentores i referents joves amb èxit educatiu).
Població diana	Joves d'origen divers
Àrees implicades	Departament d'educació Altres serveis i departaments Entitats
Indicadors	1. Programes i projectes posats en marxa per motivar la Joventut d'origen divers a estudiar(si/no) 2. Núm de joves participants en els programes i projectes realitzats

Fitxa d'actuació 16:

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori

Nom actuació	4.5 Establir canals de comunicació amb l'Oficina per la Igualtat de Tracte i No Discriminació de la Generalitat de Catalunya
Termini implementació	Implementació a curt-mig termini.
Descripció actuació	Establir canals de comunicació amb l'Oficina per la Igualtat de Tracte i No Discriminació de la Generalitat de Catalunya, per tal de poder-hi traslladar casos de discriminació que es produeixen al municipi.

Població diana	Professionals del departament de Migracions, Cooperació i Antiracisme
Àrees implicades	Departament de Migracions, Cooperació i Antiracisme
Indicadors	1. Canals de comunicació amb l'Oficina per la Igualtat de Tracte i No Discriminació establertes(si/no) 2. Núm de casos de discriminació al municipi traslladats a l'Oficina per la Igualtat de Tracte i No Discriminació

Fitxa d'actuació 17:

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori

Nom actuació	4.6 Garantir el dret a padró de persones residents d'origen divers, sense domicili fixe
Termini implementació	Implementació a curt termini.
Descripció actuació	Garantir el dret a padró de totes aquelles persones residents a Olesa que no disposen de domicili fixe, per tal que puguin accedir als recursos del municipi com a veïns i veïnes del mateix, en igualtat de drets i oportunitats.
Població diana	Persones residents al municipi que no disposen de domicili fixe
Àrees implicades	Oficina d'Atenció a Ciutadania Serveis Socials Departament de Migracions, Cooperació i Antiracisme
Indicadors	1. Dret a padró de persones residents d'origen divers, sense domicili fixe garantit(si/no) 2. Número de persones sense domicili fixe empadronades

Fitxa d'actuació 18:

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori

Nom actuació	4.8 Incloure la perspectiva interseccional a les polítiques d'habitatge assequible
Termini implementació	Implementació a mig-llarg termini.
Descripció actuació	Incloure la perspectiva interseccional a les polítiques d'habitatge de lloguer assequible, que tingui en compte els diferents eixos que dificulten l'accés a l'habitatge de les persones vulnerabilitzades. Realitzar una campanya amb les Immobiliàries, contra la discriminació en l'accés a l'habitatge a veïnat d'origen divers.

Població diana	Professionals de l'administració Treballadores de les immobiliàries
Àrees implicades	Departament d'Habitatge Departament de Migracions, Cooperació i Antiracisme
Indicadors	1. Polítiques d'habitatge amb perspectiva interseccional incorporada(si/no) 2. Campanya contra la discriminació en l'accés a l'habitatge a veïnat d'origen divers amb les immobiliàries, realitzada(si/no)

Fitxa d'actuació 19:

L4: Una administració d'igualtat d'oportunitats: un municipi antiracista i antidiscriminatori

Nom actuació	4.9 Elaborar un protocol intern d'actuació davant de situacions de discriminació dintre de l'Ajuntament.
Termini implementació	Nova actuació- Implementació a mig termini.
Descripció actuació	Creació d'un protocol d'actuació que estableixi directrius per prevenir, detectar i actuar davant de situacions de discriminació entre el personal municipal i en l'atenció a ciutadania.
Població diana	Professionals de l'administració.
Àrees implicades	Polítiques Migratòries, Antiracisme i Cooperació Recursos Humans Gènere i Feminismes Salut Pública, Serveis Socials
Indicadors	1. Document generat (sí/no) 2. Document aprovat (si/no) 3. Document posat en marxa (si/no)



**Diputació
Barcelona**

Àrea de Sostenibilitat Social, Cicle de Vida i Comunitat
Gerència de Serveis de Cicle de Vida, Diversitat i Comunitat

Servei de Convivència i Diversitat

Recinte Mundet – Edifici Migjorn 3a planta

Passeig de la Vall d'Hebron, 171

08035 Barcelona

Tel. 934 022 713 – Fax 934 022 714

s.convivencia.divers@diba.cat www.diba.cat