

**Pla Comarcal de
Transversalització de les Polítiques
Migratòries en els Serveis Públics, el
Foment de la Participació Ciutadana i la
Dinamització Comunitària**

2025-2027



Consell Comarcal
PALLARS JUSSÀ



Coordinació i execució del treball:

Col·lectivaT SCCL



Autoria

Özgür Günes Öztürk (Col·lectivaT SCCL, UdL)
Iñigo Villafranca (Col·lectivaT SCCL i Associació Initché)
Alba Cuevas (Col·lectivaT SCCL)

Amb la col·laboració de

Mariona Lladonosa Latorre (UdL)



ÍNDEX

ÍNDEX	3
Presentació	4
1. Introducció	5
1.1. Marc competencial dels ens locals	5
1.2. Per a què les polítiques antiracistes?	13
1.4. Glossari amb conceptes clau	20
2. Metodologia i enfocament de gènere	25
3. Diagnosi per al pla d'actuació	29
3.1. Dades generals sobre la comarca	29
3.2. Resultat de la diagnosi qualitativa	31
3.2.1. Polítiques migratòries i antiracistes	32
3.2.2. Comarca acollidora	35
3.2.3. Comarca igualitària	37
3.2.4 Comarca cohesionadora	52
3.2.5 Comarca de pertinences	54
4. Objectius del pla d'Acció per a la Transversalització de les Polítiques Migratòries per al Pallars Jussà	56
5. Actuacions del Pla d'Acció per a la Transversalització de les Polítiques Migratòries per al Pallars Jussà	59
Polítiques migratòries i antiracistes	59
Comarca acollidora	64
Comarca Igualitària	68
Comarca Cohesionadora	72
6. Calendari del Pla d'acció	77
7. Seguiment i avaluació del Pla d'acció	91
8. Annexos.	93
Annex 1. Persones participants en la recerca	93



Presentació

Aquest informe té quatre parts principals. Primer, ens situem amb un marc conceptual i normatiu. També és aquesta primera part en què formulem una pregunta crucial que és “per a què les polítiques antiracistes?”. Així doncs, aquesta primera part és on desenvolupem la raó teòrica, polític i normatiu per la qual elaborem el *Pla Comarcal de Transversalització de les Polítiques Migratòries en els Serveis Públics, el Foment de la Participació Ciutadana i la Dinamització Comunitària*. Segonament, exposem la metodologia emprada en el procés de la realització de la diagnosi quantitativa i qualitativa, i també argumentem la necessitat de plantejar aquest procés amb perspectiva de gènere. Tot seguit, exposem els resultats de la diagnosi en cinc categories principals després de fer una breu aproximació descriptiva a la comarca. Aquest apartat és clau perquè dona tot el significat als objectius i actuacions del pla que formen el darrer apartat principal d'aquest informe, concretament el quart i cinquè capítol. El pla d'actuació pretén ser un full de ruta per al disseny de les polítiques migratòries i antiracistes comarcals i un acompanyament per a executar les actuacions que se'n derivin. L'informe conté el calendari que proposem per a realització de les accions que mostren el període en què s'haurien d'assolir els objectius vinculats i proposem una metodologia per fer el seguiment i avaluació del pla que facilitarà el seguiment sistemàtic de l'acompliment de la programació d'actuacions.

Objectius d'aquesta diagnosi i del pla:

- Oferir una eina estructurada i actualitzada que faciliti la presa de decisions en polítiques migratòries i la transversalització de la perspectiva antiracista al Consell Comarcal de la Pallars Jussà i als ajuntaments de la comarca.
- Generar un instrument per a proporcionar informació rellevant i útil als ens locals de la comarca.
- Ajudar a la planificació i a la intervenció alhora optimitzant els recursos.
- Proporcionar al Consell Comarcal un pla d'actuació de dos anys, però amb perspectiva de com a mínim d'uns cinc anys, en l'àmbit de les polítiques migratòries i la transversalització de la perspectiva antiracista juntament amb indicadors clau.
- Donar eines als moviments associatius i a la ciutadania de la comarca per a desenvolupar accions adreçades a prevenir el racisme.



1. Introducció

1.1. Marc competencial dels ens locals

Els ens locals tenen un paper clau en l'acolliment de les persones d'origen migrant, ja que són el primer punt d'arribada i gestionen les necessitats bàsiques de les veïnes¹. Els ens locals han de **garantir l'accés universal a serveis públics i promoure l'autonomia i la inserció laboral de les persones d'origen migrant per facilitar-ne l'arribada i la vida al nou lloc**. La Carta Europea de Drets Humans a la Ciutat estableix que els drets s'han de reconèixer a totes les habitants del municipi sense discriminació, i que els grups vulnerables tenen dret a mesures de protecció. Així doncs, els ens locals tenen responsabilitats clau cap a les persones que han fet una trajectòria migratòria com ara **facilitar l'empadronament, afavorir la regularització de les persones en situació irregular i promoure la cohesió social**. Abans de desenvolupar, però, les responsabilitats dels ens locals cap a les persones d'origen migrant convé aproximar-nos al marc competencial d'aquests per entendre millor les seves possibilitats i limitacions que tenen. La Constitució espanyola del 1978 va establir un nou model d'estat descentralitzat, en què el poder es va distribuir entre diferents nivells: l'estat, les comunitats autònomes i els ens locals, totes aquestes entitats amb diferents graus d'autonomia i de descentralització: Mentre que les comunitats autònomes van adquirir una autonomia política, la descentralització, en el cas dels ens locals va ser principalment de caràcter administratiu donat que són les comunitats autònomes que poden desenvolupar la seva pròpia legislació dins aquest marc, incloent-hi l'organització i el règim jurídic de les administracions locals.

D'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, l'organització territorial bàsica del nostre país es divideix en municipis, comarques i vegueries. A més, hi ha altres ens locals de caràcter supramunicipal. Catalunya es caracteritza per una gran quantitat de municipis, en són 948, la majoria dels quals no tenen una població significativa. Aquests 948 municipis formen 42 comarques i 4 províncies. La Llei reguladora de les bases del règim local estableix que tant l'Estat com les comunitats autònomes han de garantir als municipis, les

¹ Optem per escriure en femení plural genèric com a neutre donat que portarà implícit la paraula "persones" tot i ser conscients que aquest és l'últim recurs a optar que tenim per no reproduir un llenguatge sexista i binària.



províncies i les illes el dret a intervenir en els assumptes que els afectin directament, i atribuir-los les competències que corresponguin segons les seves característiques i capacitat de gestió. Catalunya, arran del seu fallit intent de suprimir les províncies va optar per estructurar la seva ordenació territorial en municipis i comarques, tal com ho estableix l'article 5 del seu primer Estatut d'Autonomia. De fet, l'aprovació del nou Estatut d'Autonomia de Catalunya, mitjançant la Llei orgànica 6/2006 de 19 de juliol, va marcar un canvi notable en el tractament del règim local donat que l'article 84 va atorgar als ens locals competències pròpies (Alonso Higuera, 2018-19). Per una altra banda, l'article 66.1 del Decret legislatiu 2/2003 de Catalunya atorga als ens locals competències per **promoure activitats i prestar serveis públics que satisfan les necessitats de la població**. A més, estableix que les comarques i les entitats metropolitanes poden assumir aquestes competències municipals en els casos i requisits previstos per les lleis.

Aquest text normatiu també atribueix als municipis competències en l'àmbit de la cohesió social, la prestació dels serveis socials, la joventut, la promoció de la dona, l'ocupació i la lluita contra l'atur, entre altres. L'art. 9.1 d'aquest Decret legislatiu estableix la possibilitat que les competències pròpies dels ens locals puguin exercir-se en coordinació amb altres administracions públiques, i l'art. 9.5, del mateix text normatiu, declara la primacia dels principis de subsidiarietat i de màxima proximitat de la gestió administrativa a les ciutadanes.

Les competències locals d'interès per al pla que teniu entre mans inclouen: **la gestió del transport de viatgers municipal i la regulació i la prestació de serveis d'atenció a les persones, serveis socials públics d'assistència primària i polítiques d'acollida de persones d'origen migrant**. A més, els municipis tenen competències pròpies en **l'avaluació i la informació de situacions de necessitat social, l'atenció immediata a persones en risc d'exclusió social i les actuacions per promoure la igualtat de gènere i combatre la violència de gènere**. D'altra banda, els governs, tant a escala nacional com regional, poden transferir certes competències als ajuntaments, adoptant enfocaments uniformes. Aquestes responsabilitats inclouen la prestació de serveis socials, la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona.

Les comunitats autònomes poden establir **comarques** o altres entitats que agrupin diversos municipis, segons el que estableix l'article 42 de la Llei Reguladora de les Bases del Règim Local. Aquestes agrupacions territorials es creen quan hi ha interessos comuns entre els municipis que les conformen, cosa que requereix una gestió pròpia o la prestació de serveis en un àmbit superior al municipal. Les comarques són entitats territorials formades per l'agrupació de municipis veïns, establertes pel Parlament de Catalunya de manera



obligatòria, amb personalitat jurídica pròpia i autonomia per complir els seus propòsits. La creació de noves entitats municipals pot afectar la distribució de competències entre els municipis, però no pot privar aquests dels serveis municipals mínims ni d'un nivell mínim d'intervenció en les matèries en què el legislador els atorga competències específiques.

La realitat dels consells comarcals varia considerablement també a Catalunya, depenent del territori, les competències assumides, el nivell de formació i el seu paper amb els ajuntaments. L'organització comarcal de Catalunya es regeix actualment pel Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, que va aprovar el Text refós de la Llei de l'organització comarcal, la qual s'estén a tot el territori de Catalunya, sense que cap municipi pugui quedar exclòs ni pertànyer a més d'una comarca. Ja hem dit que actualment Catalunya compta amb 42 comarques.

Competències de les comarques catalanes:

- Competències que li atribueix **la llei** en matèria de cooperació, assessorament i coordinació dels ajuntaments.
- Competències que li atribueixen les lleis del **Parlament** tenint en compte la tipologia de les comarques, i sens perjudici de l'atribució directa de competències als ajuntaments dels municipis que compleixin els requisits mínims de població, capacitat econòmica o capacitat de gestió, d'acord amb els criteris objectius que estableixin les mateixes lleis sectorials.
- Competències que li deleguin o li encarreguin de gestionar l'**Administració de la Generalitat**, la diputació corresponent, els municipis, les mancomunitats i les comunitats de municipis, i les organitzacions associatives d'ens locals regulades pel TRLMC.
- L'execució d'obres i la prestació de serveis dins de l'àmbit de les seves competències.

Els municipis que compleixen certs requisits legals poden assumir responsabilitats addicionals. Les administracions autonòmiques, provincials, municipals i altres entitats locals poden delegar l'execució d'obres i la prestació de serveis a aquests municipis. **En el cas de les comarques, el ple hi té un paper més rellevant que la presidència, en què part de les competències executives s'atribueixen a la gerència** i el ple adquireix certes competències en matèria de recursos humans.

En relació amb les competències en matèria de l'estrangeria:



Ja se sap que la política d'estrangeria és competència exclusiva de l'Estat espanyol, que atorga autoritzacions de residència i de treball a persones d'origen migrant, així com controla les fronteres i aplica la normativa en matèria d'immigració. Tot i que els governs locals assumeixen l'atenció directa de les demandes d'aquesta població, la seva capacitat d'incidència en aquest àmbit és molt reduïda, cosa que genera un desfasament entre el paper que se'ls atorga i les competències reals que tenen.

Ja hem dit que l'administració municipal exerceix un paper crucial en l'acollida de persones d'origen migrant. Això és perquè tenen responsabilitats delegades a àrees relacionades definides per les lleis nacionals i regionals sobre estrangeria i assumptes locals. Aquestes responsabilitats inclouen promoure l'accés a l'habitatge, participar en la prestació de serveis de salut bàsics, gestionar centres educatius municipals i garantir la igualtat d'accés als serveis socials. A més a més, els ens locals s'encarreguen de la gestió del padró municipal que és fonamental per accedir a determinats serveis i per a la planificació municipal. El seu rol és clau en el procés de reagrupaments familiars sent responsables de certificar la idoneïtat dels habitatges de les sol·licitants. I, sobretot els ens locals juguen un paper important en els processos d'arrelament de les persones d'origen migrant, el qual és un instrument que permet a les persones d'origen migrant obtenir un permís de residència temporal quan no hi poden accedir per altres mitjans.

La sol·licitud de residència temporal per arrelament requereix que la sol·licitant proporcioni informació sobre la seva residència habitual al municipi, incloent-hi dades com el temps que hi viu, els recursos econòmics de què disposa, el seu nivell de coneixement dels idiomes locals, les seves connexions amb xarxes socials i la seva participació en programes d'integració² laboral i social. A Catalunya l'organisme responsable és a la Secretaria d'Igualtats, concretament la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme del Departament d'Igualtat i Feminismes i la sol·licitud es presentarà, preferentment, a l'Ajuntament on la persona sol·licitant estigui empadronada per tal d'accelerar l'elaboració de l'informe.

Just en aquest punt creiem que és necessari presentar una crònica molt breu de les polítiques de l'àmbit de les migracions de les primeres dues dècades del mil·lenni fins a la

² Tenim reticències per fer servir la noció de la integració perquè sabem que el seu ús moltes vegades causa l'encobriment de les desigualtats socials, econòmiques i també de diferents tipus del racisme. Problematitzem el seu ús sobretot perquè de manera molt errònia s'entén que la integració cultural és una integració global deixant de banda tot el que ha de veure amb els drets socials i econòmics. La integració, entesa d'aquesta manera no és antònim d'exclusió perquè moltes vegades no fa referència ni tan sols a la igualtat d'oportunitats.



darrera etapa –concretament a partir de la creació del Departament d'Igualtat i Feminismes³ el 25 de maig de 2021 fins al 9 d'agost del 2024– enfocant-nos especialment en aquelles que interpel·len l'àmbit local.

No seria un error dir que les polítiques de migracions de Catalunya dels anys 2000 mostren un impuls específic a la perspectiva intercultural tot i no comptar amb una determinació clara amb la base conceptual existent d'interculturalisme com un dels marcs d'aquestes polítiques. De fet, el Pacte Nacional per a la Immigració del 2008 manifesta clarament la consolidació del discurs intercultural tot i no esmentar el concepte. En aquesta primera dècada del 2000 es crea la Secretaria d'Immigració de la Generalitat de Catalunya (2001) i s'elaboren el Pla de Ciutadania i les Migracions 2004-2007 i el Pla de Ciutadania 2009 – 2011. La primera dècada del mil·lenni es tanca amb la Llei d'Acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya (2010) mitjançant la qual es genera un marc legal propi per emmarcar l'acollida i estructurar-ho.

La llei, d'una banda, estableix la creació de la *Comissió Mixta Paritària Generalitat- Ens locals*⁴, que defineix les competències dels governs locals i la Generalitat. D'altra banda, emmarca la col·laboració institucional en polítiques d'immigració a través de diversos òrgans, com ara la Mesa de Ciutadania i Immigració (Generalitat-societat civil), la Comissió Interdepartamental d'Immigració (dins la Generalitat), la Subcomissió Bilateral Estat-Generalitat i l'Agència de les Migracions de Catalunya, que gestionarà el procés d'immigració amb la participació de diferents actors socials i institucionals.

La Llei d'Acollida impulsa una xarxa de programes formatius i informatius per promoure l'autonomia i la “integració” de les persones “nouvingudes”. La Generalitat de Catalunya va començar a coordinar aquests recursos a través del Programa Integral d'Acolliment (PIA) amb les administracions locals, que implementen els plans de recepció i acolliment. A més, entitats privades col·laboren amb les administracions públiques en aquest procés. Un altre pla de la Generalitat és el Pla Local d'Inclusió Social (PLIS) que va ser operatiu com una

³ Aquest departament s'anomena actualment com el Departament d'Igualtat i Feminisme en el govern actual de Catalunya en el marc de la 14a legislatura.

⁴ Per veure el dictamen 88/2016, de 14 d'abril vegeu: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=723249> (revisat 2 d'agost del 2024).



eina de gestió que ordena i dona direcció estratègica a les accions d'inclusió social dels municipis⁵.

Així la gran majoria dels municipis de Catalunya van emprendre alguna acció a l'àmbit de la immigració especialment a partir del 2005-2006, sigui de forma directa o a través dels consells comarcals. El Programa PLIS ha arribat a beneficiar 48 ens locals (25 a Barcelona, 12 a Girona, 7 a Tarragona, 3 a Lleida i 1 a Terres de l'Ebre). Aquest programa va suposar un important impuls per iniciar nombroses iniciatives, especialment als municipis més petits i en relació amb les accions d'acollida (Solà-Morales, 2006). D'acord amb l'autora a partir del 2005 s'ha donat una reestructuració respecte dels anteriors plans promoguts pel Departament de Benestar i Família –tal com es nomenava en aquest període– que havien apostat per un enfocament comarcal de la gestió d'acollida de la immigració. Donat que a partir d'aleshores els ajuntaments van començar a assumir el lideratge de ser planificadors i executors de les polítiques d'acollida i els Consells Comarcals van esdevenir figures de suport. Tanmateix, Solà-Morales (2006) sosté que aquesta reestructuració havia causat inicialment “certes tensions i incerteses per part dels tècnics” per no saber exactament quin seria el paper de cada ens local (p.26). En aquesta mateixa línia, d'una banda, es va implementar l'any 2010 dues mesures noves (els 23 i 37) en el Pacte Nacional per a la Immigració (2008) després d'un consens entre l'administració i les entitats locals amb la finalitat d'impulsar la coordinació entre administracions i reconeix el paper dels ens locals en l'acollida i integració de les persones d'origen migrant⁶. De l'altra banda, 9 anys més tard, el 2019, es va publicar la primera guia que planteja propostes en el marc de la gestió del fet migratori des de l'àmbit municipal. La guia es titula *Fer nova ciutadania des del món local*⁷.

⁵ Aquest programa és fruit del *Fondo de apoyo a la acogida e integración de inmigrantes, así como el refuerzo educativo de los mismos* (FAAIIRE) establert per la Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració de l'Estat espanyol el 2005, amb una dotació de 120 milions d'euros per aquell primer any. FAAIIRE va estar en vigor durant set anys del 2005 al 2011 amb un pressupost de 877 milions d'euros. Aquests fons es reparteix entre les comunitats autònomes i els municipis per finançar mesures que facilitin la integració de la població immigrant, especialment programes de suport escolar.

⁶ Vegeu la nota de premsa del govern del 22 de juliol del 2010: <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/43710/accio-social-ciutadania-publica-quia-orientar-professionals-publics-ens-locales-que-gestionen-immigracio> (revisat el 2 de juny del 2024).

⁷ I és accessible en línia. Per accedir-hi aneu a <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/publicacions/altres/altres/Fer-nova-ciutadania-des-del-mon-local.pdf> (revisat el 2 de juny del 2024).



La segona dècada dels 2000 comença, en el pla estatal, amb dues modificacions de LOEX⁸ i en relació amb la Generalitat de Catalunya, amb una nova competència en matèria d'estrangeria. El Govern comença, a partir del 2011, a tramitar els informes d'integració i adequació de l'habitatge, unes competències que deriven de l'entrada en vigor del nou reglament de la llei d'estrangeria publicat l'abril del 2011. En aquesta segona dècada la Generalitat va elaborar dos plans: Pla de Ciutadania 2013-2016 i el Pla de Ciutadania 2017-2020⁹. Ambdós demostren la continuació de la lògica d'impulsar les polítiques d'igualtat deixant de banda la prevenció de la discriminació, ressaltem, per exemple, **l'absència de la menció al racisme com una forma de discriminació estructural**, en tots dos documents.

Aquesta mancança, per fi, comença a ser abordada a partir del 2020. En primer lloc, entra en vigor la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació¹⁰ per tal d'establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar el racisme entre altres objectius. En segon lloc, el 2021 es crea el Departament d'Igualtat i Feminisme i la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme (DGMRA). Tot seguit, el 2022 s'inicia el Procés participatiu de l'AvantProjecte de Llei Contra el Racisme en totes les seves formes i expressions¹¹ i el 2023 es fa públic el *Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme. 70 mesures per a la transformació social i institucional*¹². Aquests fets fan palès el

⁸ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social accessible amb totes les modificacions en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544> (revisat el 2 de juny del 2024).

⁹ Convé mencionar els Plans Locals d'Acció Comunitària per a la Inclusió Social (PLACI) impulsats per la Generalitat de Catalunya el 2017 per posar a disposició als ens locals com un nou dispositiu per tal de contribuir "a la construcció d'un sistema universal, proactiu i preventiu per a alinear l'acció al territori de la Generalitat amb aquest mateix objectiu". Amb els PLACI la Generalitat buscava "articular les polítiques d'inclusió social des de la perspectiva de l'acció comunitària". Aleshores, els ajuntaments de les ciutats més grans, de més de 20.000 habitants, i els consells comarcals posen en marxa les iniciatives com el PLIS o el PLACI. Mentrestant, la resta de municipis catalans segueixen el Pla integral d'acollida. Per a més informació vegeu: https://dixit.gencat.cat/ca/detalls/Article/document_bases_proces_plis_pla_comunitaria_placi

¹⁰ Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació accessible en <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=890227>

¹¹ Per a més informació i per veure els documents relacionats: <https://participa.gencat.cat/processes/antiracisme> (revisat el 2 de juny del 2024).

¹² Accessible en https://igualtat.gencat.cat/web./content/Ambits/antiracisme-migracions/politiques-i-plans/plans-programes/compromis_antiracista.pdf (revisat el 2 de juny del 2024).



posicionament polític de la DGMRA pel que fa a la introducció de la perspectiva antiracista a la política pública de la Generalitat de Catalunya de manera transversal.

En aquest context de canvis ens és d'especial interès l'Acord de Finançament entre la Generalitat de Catalunya i les comarques i els municipis de més de 20.000 habitants per a l'impuls de les polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes pel període 2022-2025¹³ i l'Annex 3 d'aquest acord està relacionada amb la Migració i primera acollida de refugiats i persones desplaçades. Durant l'any 2022 es van signar diversos Convenis de col·laboració interadministrativa entre la Generalitat de Catalunya mitjançant el Departament d'Igualtat i Feminismes i els Ens Locals. Un d'aquests convenis es va fer amb el Consell Comarcal de Pallars Jussà¹⁴. **Algunes de les obligacions que estableix aquest conveni per als ens locals són:**

- Promoure polítiques i implementar serveis per fomentar el sentit de pertinença i igualtat entre persones migrants i població local.
- Establir mecanismes de coordinació, cooperació i col·laboració entre plans d'acció social i serveis d'acollida, migració i convivència.
- Col·laborar amb altres serveis per dissenyar derivacions i atendre les necessitats de cada persona.
- Presentar un pla d'acció per transversalitzar polítiques migratòries, fomentar participació ciutadana i dinamització comunitària.
- Presentar un calendari anual d'activitats, personal contractat i formació.
- Informar i validar amb el Departament els perfils del personal contractat.
- Aportar informació de seguiment i avaluació, així com memòria anual d'activitats.
- Notificar i validar modificacions al pla de treball proposat inicialment.
- Elaborar propostes d'informes, certificats i documentació administrativa.
- Assegurar que les persones destinatàries finals coneixen el cofinançament del Departament d'Igualtat i Feminismes.

¹³ Per accedir a la Nota informativa sobre l'Acord de Finançament entre la Generalitat de Catalunya i els ens locals:

https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Departament/Transparencia/Contractacio/Convenis-i-encarrecs-de-gestio/nota-informativa-sobre-Acord-Financament-Local-2022_2025.pdf (revisat el 2 de juny del 2024).

¹⁴ Per accedir al text del conveni aneu a:

https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Departament/Transparencia/Contractacio/Convenis-i-encarrecs-de-gestio/convenis4/conveni_Consell-Comarcal-Pallars-Jussa.pdf (revisat el 2 de juny del 2024).



De manera definitiva totes aquestes accions fan palesa la finalitat de la DGMRA d'establir un nou model d'acollida adaptat a la persona usuària, posant al centre les seves necessitats, així desburocratitzar les gestions del servei d'acollida i també impulsar una sèrie d'accions per a garantir la transversalització de les polítiques de suport a les migracions i contra el racisme. Desenvoluparem, a continuació, la importància de les polítiques antiracistes i continuarem fent referència a diferents elements de la perspectiva antiracista des de la qual formulava fins ara les seves accions la DGMRA.

1.2. Per a què les polítiques antiracistes?

Acabem de comentar que la principal mancança de les polítiques públiques en l'àmbit de la migració era que no es fonamentaven en un diagnòstic social pel que fa a l'existència del racisme. Aquest diagnòstic, sens dubte, no només serveix per identificar el fenomen com tal, sinó que també, és imprescindible per entendre la seva naturalesa, fer-se càrrec de les formes socials que el sostenen i el reproduïxen, els agents socials que participen en aquest sosteniment i per conèixer els seus impactes en la vida de les persones racialitzades i de les persones d'origen migrant, i també en el conjunt de la societat. Com s'hauria d'entendre, però, el racisme?

El racisme és més que simples prejudicis i estereotips. **És un sistema estructural de dominació i explotació** que s'ha manifestat de diverses maneres al llarg de la història i en diferents contextos geogràfics. Si bé, també s'expressa mitjançant actituds individuals, aquestes són en realitat reflexos de forces socials i econòmiques més profundes. Tradicionalment, l'àmbit acadèmic s'ha enfocat a entendre els marcs mentals que produeixen aquests prejudicis cap a aquella "diferent". Tot i això, és fonamental reconèixer que el racisme transcendeix les percepcions individuals i s'arrela en estructures de poder històricament determinades.

El fet de no tenir en compte el racisme com una de les estructures de dominació i explotació principals que manté exclosos als col·lectius d'origen migrant (encara que no tots els col·lectius pateixen o pateixen per igual) en una societat receptora, i basar la política pública de migracions en les diferències culturals i lingüístiques; no és una pràctica política exclusiva a Catalunya. Aquest és un enfocament que pren diferents manifestacions i noms, com ara l'assimilacionisme, el multiculturalisme o l'interculturalisme, amb diferents graus de complexitat en l'anàlisi, i que parteix d'una concepció liberal de les nostres societats. D'acord amb aquest enfocament –tal com es pot observar en diferents marcs conceptuals i polítics que comparteixen aquesta base– el racisme és un problema de



creences, actituds i sentiments racials entre els individus corrents, no pas una estructura econòmica i política. **Una de les conseqüències importants de no entendre el racisme com quelcom estructural és la no identificació del racisme institucional.**

En canvi, tant el racisme social –aquell racisme que s'identifica amb més facilitat en la vida quotidiana– com el racisme institucional,¹⁵ són manifestacions del racisme estructural, i “aquestes dues manifestacions del racisme es mostren no com dos problemes paral·lels, sinó més aviat com a part d'un cercle viciós” (Amazian, 2021, p.10). És per això, que per a nosaltres és clau elaborar aquest diagnòstic i el pla per a la transversalització de les polítiques migratòries per a la comarca de la Pallars Jussà, amb l'enfocament antiracista que entén el racisme com un fenomen estructural i omnipresent en tots els espais de la vida. **Aleshores com es poden definir les polítiques antiracistes?**

Abans de res, cal admetre que les polítiques poden generar o mantenir diferències racials, i mentre ho fan són polítiques racistes. Per contra, les polítiques antiracistes són aquelles que produeixen o sostenen la igualtat racial. No hi ha polítiques neutrals, ja que totes comporten conseqüències de desigualtat o equitat entre grups racials. Ibram X. Kendi (2020) argumenta que la discriminació racial és una manifestació visible de polítiques racistes subjacents; i afegeix que tot i que totes les persones tenim la capacitat de discriminar, només unes quantes tenen la capacitat de fer política (p. 26). Per a Salma Amazian (2021) les polítiques antiracistes "reals" són aquelles que incideixin en les condicions de vida de les persones racialitzades i són aquelles que ens doten de possibilitats d'explorar maneres de contribuir al desmantellament de l'ordre racial des del nostre propi camp d'acció, sigui a institucions, associacions o col·lectius amb els quals som vinculades. Buscar maneres d'influir en el canvi del sistema racista des de l'àmbit on cadascú de nosaltres s'exerceix és fer política antiracista (p. 5). En aquest sentit, és important no confondre la política antiracista amb les polítiques públiques antiracistes. No s'ha de pensar que l'única entitat responsable de desmantellar el racisme estructural i el racisme institucional en tant que és una de les seves manifestacions, és l'estat o l'administració pública. Tanmateix, l'estat o en el nostre context la Generalitat de Catalunya i els ens locals, tenen eines molt efectives per combatre el racisme fent polítiques públiques antiracistes.

¹⁵ El concepte de racisme institucional es va originar a la dècada de 1960 als Estats Units per descriure els sistemes legals i patrons de conducta socialment establerts que condueixen a l'opressió del grup minoritari, sense implicar una intenció o motiu justificat. Dins de les institucions, el racisme té una naturalesa sistemàtica, estructural i implícita, amb polítiques i procediments que perjudiquen grups ètnics o racials, impeding assolir la igualtat d'oportunitats. Aquestes pràctiques racistes són presents en el funcionament de tota la societat i sovint passen desapercibudes (Carmichael i Hamilton, 1967, citat a Idañez i Buraschi, 2012, p. 2).



En primer lloc, les polítiques públiques antiracistes a diferència de les polítiques de la 'gestió' de la diversitat -siguin multiculturals o interculturals- parteixen, d'entrada de la premissa de què existeix el racisme i cal combatre'l. En segon lloc, no posen a l'agenda de les prioritats la 'gestió' de la diversitat entenent-la exclusivament com hàbits, tradicions, cultures, costums i creences diverses; si no admet que existeixen desigualtats entre diferents grups i que no tots els col·lectius, que formen la comunitat política d'un país, tenen les mateixes oportunitats per construir vides dignes. En tercer lloc, no pretenen—o millor dit, no haurien de pretendre— 'acomodar' diferències deixant intacte la base, és a dir, el context complex format per diferents estructures entrelaçades de desigualtat com el racisme o el sexisme—sinó que tenen finalitat de 'transformar', en la mesura que sigui possible, aquestes estructures de manera parcial o total. En quart lloc, les polítiques públiques antiracistes prenen en consideració tots els col·lectius i totes les persones racialitzades com a principals víctimes del racisme estructural (que alhora moltes d'elles són agents transformadors). No es concentren només en la 'integració' de les persones d'origen migrant, perquè el racisme també el pateixen persones nascudes al país receptor, per tant, no són migrants, i també el poble gitano, que la seva gran majoria de la població no tenen cap experiència de migració. En darrer lloc, una política pública antiracista, és a dir que es defineix com a tal, assumeix la participació de l'aparell institucional al sosteniment i a la reproducció del racisme, cosa que obligaria les executores d'aquesta política anar més enllà d'una simple gestió de la 'diversitat'.

Així que quan els responsables polítics poden començar a entendre les històries, les experiències viscudes i les realitats dels col·lectius víctimes de racisme i afrontar els reptes que això comporta i admeten que els funcionaments administratius, governamentals i tot el que passa en les institucions com a llocs públics són travessats per biaixos estructurals, sistemàtics i històrics. És aleshores que apareix la pregunta —d'acord amb la perspectiva antiracista—com instituir de manera precisa i equitativa un canvi democràtic? Per això, és imprescindible que les polítiques antiracistes adaptin els reptes actuals i històrics (en termes d'actes de reconeixement i de reparació) que aporta cada context (nacional i local) i que incorporin les necessitats dels col·lectius racialitzats, per tal de desmantellar les estructures de poder existents, en la mesura que les seves competències ho permetin, i a mesura que puguin enfortir les seves competències. Una de les vies per fer-ho és elaborar aquestes polítiques amb els col·lectius racialitzats mobilitzats i les entitats antiracistes, obrint pas a processos participatius reals i efectius.



A més a més, el racisme estructural té un impacte clar en la cohesió social donat que imposa pitjors condicions de vida a una part important de la població racialitzada. La idea de cohesió social fa referència al grau de vinculació dels individus i al sentit de pertinença en relació amb la comunitat política a què pertanyen. D'altra banda, per 'mesurar' el grau de la cohesió en una societat cal prestar atenció a quatre dimensions de vida que són econòmica, sociocultural, política i sociopolítica (Rajulton, Ravanera i Beaujot, 2007). Per això és imprescindible fer una anàlisi de la realitat dels col·lectius racialitzats d'acord amb aquestes 4 dimensions i fer-ho de manera contextualitzada. És a dir, tant en el conjunt del país com en les comarques i municipis, per elaborar polítiques antiracistes i implementar-les. En aquest sentit, els ens locals, tant per la seva proximitat a la població que comporta coneixences reals, com per la seva capacitat de maniobra en la seva pròpia localitat, poden tenir un rol molt efectiu a l'hora d'introduir la perspectiva antiracista en les seves polítiques municipals de manera transversal. Tanmateix, cal reconèixer la principal limitació que té tant la Generalitat de Catalunya com els ens locals originada per la llei d'estrangeria, que no permet a una part rellevant de les persones d'origen migrant treballar de manera regular en el territori que viuen. Això, sense dubte, esdevé l'obstacle principal davant del repte de millorar la cohesió social.

Acabem aquest punt fent referència a les *70 mesures per a la transformació social i institucional* que posa de manifest el compromís del govern de la tretzena legislatura (de 21 de maig del 2021 a 9 d'agost del 2024) de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme, donat que manifesta un clar gir de la política pública adoptant la perspectiva antiracista. Les 70 mesures per a la transformació social tenen l'objectiu de treballar per a un país lliure de racisme dotant els poders públics amb instruments polítics i jurídics que permetin la prevenció, la detecció, l'abordatge i l'erradicació del racisme. En el procés en què s'ha arribat a consens sobre les 70 mesures s'ha fet reunions amb 52 direccions generals, secretaries i organitzacions afins i s'ha recollit 160 propostes. Referenciem algunes d'aquestes mesures que s'organitzen en els tres eixos (1) Accés equitatiu als drets i a les condicions materials de vida, (2) Memòria democràtica, coneixement del racisme i reparació, (3) Transformació de les administracions en el pla d'actuació per a la comarca de la Pallars Jussà.

1.3. Pinzellades marc normatiu

Per prevenir violacions, garantir drets humans i combatre el racisme, hi ha diversos instruments legals que conformen un marc normatiu que han de complir administracions



públiques de diferents nivells sota la seva jurisdicció. Aquests instruments són agrupats en l'àmbit internacional, europeu, estatal, autonòmica i local. Nosaltres en aquest document citem només el marc normatiu autonòmic de la Generalitat de Catalunya, però donem referència de la *Guia per a la transformació antiracista des dels ens locals*¹⁶ (2024) elaborat per una de les investigadores que elabora aquest informe i el pla per qui vol conèixer el marc normatiu relatiu d'altres àmbits.

Sobre el marc competencial de la Generalitat

En primer lloc, cal destacar que l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006)** estableix al seu preàmbul que els valors superiors de la vida col·lectiva són la llibertat, la justícia i la igualtat. L'article 4 sobre drets i principis rectors indica que els òrgans públics de Catalunya han de promoure condicions perquè la llibertat i igualtat de les persones i grups siguin reals i efectives, a més de facilitar la participació de totes les persones a la vida política, econòmica, cultural i social. Així mateix, aquest article assenjala que els poders públics de Catalunya han de promoure el ple exercici de les llibertats i drets reconeguts a l'Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració Universal dels Drets Humans¹⁷, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i altres tractats internacionals signats per Espanya.

Així mateix, l'Estatut estableix diversos principis i competències relacionades amb la no-discriminació i la promoció de la igualtat. Reconeix el dret de les persones a viure lliures de tota mena de discriminació (l'article 15.2) i atorga als poders públics la competència per promoure la igualtat i erradicar el racisme, antisemitisme, xenofòbia, homofòbia i altres expressions que atemptin contra la dignitat de les persones (l'article 40.8). També estableix competències per promoure polítiques de cohesió social, reconèixer els drets de les persones migrades i vetllar per la convivència social, cultural i religiosa, així com el respecte a la diversitat de creences i conviccions ètiques i filosòfiques (diferents apartats de l'article 42). També cal fer referència a l'article 78 fa referència al Síndic de Greuges, l'encarregat de supervisar l'actuació de l'Administració autonòmica. La Llei municipal i de règim local de Catalunya (2003) complementa aquesta qüestió en permetre la creació de la figura

¹⁶ La guia accessible en aquest enllaç:

https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/publicacions/colleccio-eines-contra-el-racisme/quia_per_la_transformacio_antiracista_des_dels_ens_locals.pdf

¹⁷ Per accedir al document complet del Conveni europeu per a la protecció dels drets humans:

<https://edoc.coe.int/en/european-convention-on-human-rights/9395-el-conveni-europeu-de-drets-humans-un-instrument-vivent.html#:~:text=El%20Conveni%20Europeu%20de%20Drets%20Humans%2C%20signat%20a%20Roma%20el.Declaraci%C3%B3%20Universal%20dels%20Drets%20Humans.>



institucional del Síndic de Greuges local, la funció de la qual és supervisar i fiscalitzar l'actuació de l'administració municipal.

La Llei 10/2010, del 7 de maig, atorga a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva a la primera acollida d'immigrants, sol·licitants d'asil, refugiats, apàtrides i catalans repatriats. Aquestes competències inclouen accions sociosanitàries, d'orientació i el desenvolupament de polítiques d'integració en l'àmbit autonòmic. A més, la Generalitat té facultats per establir un marc de referència per a l'acolliment i la integració de persones d'origen migrant, promoure la integració de les persones repatriades i facilitar-ne el retorn a Catalunya. L'article 19 de la Llei estableix la competència del Govern en l'aprovació de la planificació de les polítiques de ciutadania i migracions i en l'article 20.g) encarrega al Departament d'Igualtat i Feminismes la realització d'activitats relacionades amb la integració social de les persones estrangeres immigrades, refugiades, demandants d'asil, i retornades a Catalunya. En aquesta línia, el Decret 150/2014 de 18 de novembre implementa el Servei de Primera Acollida i les accions que s'han de fer. Aquesta normativa també preveu que la Generalitat ha de garantir la suficiència financera dels ens locals per a exercir les competències que aquesta llei els assigna, ja sigui amb la transferència de fons europeus o estatals o amb recursos propis, segons la disponibilitat pressupostària. Concretament, l'article 25 de Llei 10/2010 estableix que els serveis d'acollida es financen amb les aportacions del pressupost de la Generalitat, de l'Estat, dels ajuntaments i d'altres ens locals. El conveni entre el CC de la Pallars Jussà i el Departament pretén complir aquest mandat legal a través de la col·laboració entre la Generalitat i els ens locals.

La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació va ser aprovada amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació. La Llei abasta tota mena de discriminació i intolerància, i s'aplica en diversos aspectes de la vida i la convivència, sens perjudici de regulacions més específiques en què té caràcter complementari. Per a això requereix la col·laboració i l'assistència interadministrativa, així com un enfocament interseccional per diagnosticar i abordar el racisme.

La Llei 19/2020 regula altres qüestions que també cal tenir present en el marc d'aquest informe, als quals farem referència en l'apartat del Pla:

- El títol IV estableix els instruments que han de servir per protegir i promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació en tots els àmbits de la societat. Actualment, l'organisme encarregat (l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació) està donant



resposta a les situacions de racisme i altres tipus de discriminacions que fan arribar els ajuntaments catalans.

- Pel que fa a les obligacions de les treballadores públiques: L'article 3.2.: "Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent."
- Relatiu a les mesures d'acció positiva: L'article 6.1: "Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública".
- Els articles que regulen les mesures preventives i de cessament de situacions de discriminació: obligacions en els espais de participació política, cívica i social (art. 9), educació (art. 10), salut (art. 11), serveis socials (art. 12), atenció a infants, joves, gent gran i persones amb discapacitat (art. 13) i habitatge (art. 14). Establiments i espais oberts al públic (art. 15), mitjans de comunicació social (art. 16), cultura (art. 17), esport (art. 18), llibertat religiosa (art. 19), Administració de justícia (art. 20), cossos i forces de seguretat (art. 21).
- Pel que fa a la protecció de les víctimes: l'article 22: "Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions".
- Pel que fa a la formació obligatòria i accions de sensibilització L'article 32.1: Tota autoritat pública ha de garantir la formació obligatòria, inicial i continuada, i la sensibilització adequada sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació).



- En darrer lloc, la Llei 19/2020 també preveu la possibilitat de fer, amb el consentiment de la persona afectada, un procés restauratiu, el qual pot substituir el procediment sancionador. Aquest procés té com a finalitat reparar i restituir, en la mesura que sigui possible, el dret vulnerat i garantir la no repetició. El procés restauratiu té en compte la dimensió estructural i sistèmica de la discriminació i, en aquest sentit, entén que el dany, tot i haver pogut ser específic i directe, sovint té un impacte col·lectiu i comunitari.

En aquests dies que elaborem aquest informe el govern de l'Estat espanyol ha anunciat que el 27 d'agost, el Consell de Ministres aprovarà el nou *Pla de Lluita Contra L'Odi Online*, un paquet de 10 mesures destinades a erradicar la xenofòbia, el racisme, la LGTB-fòbia. Amb aquest pla, a partir del gener del 2024, les usuàries d'internet que ataquin mitjançant insults i desqualificacions la població d'origen migrant poden enfrontar-se a penes de presó que aniran dels 6 mesos a 5 anys.

1.4. Glossari amb conceptes clau

En aquest últim apartat de la primera part d'aquest informe presentem un glossari amb definicions de conceptes clau als quals fem referència al llarg del document. Hem optat per aquesta forma d'exposició per proporcionar una caixa d'eines conceptuals ben ordenada i operativa perquè aquelles tècniques, que duren a terme el pla d'actuació, puguin adreçar-se i trobar allò que necessiten amb facilitat. Tanmateix, afegim una llista de referències per cada concepte que descrivim per posar a disposició d'elles en el cas que vulguin aprofundir el seu coneixement.

Raça

És una categoria socialment construïda que s'utilitza per establir i reproduir jerarquies; l'opressió i l'explotació per als col·lectius racialitzats mentre assigna privilegis a la resta. La raça no és una dada objectiva de la biologia, sinó una categoria històricament formada. És per això que, a països diferents, la percepció i classificació racial varia (Segato, 2012). Malgrat que la raça sigui una construcció social "no prescindim del concepte de raça, perquè encara que sigui una idea, una construcció i/o una categoria de poder; aquesta encara ens serveix per explicar els efectes del racisme, ja que és sobre la idea o noció de raça que aquest es construeix" (Curiel a Wade, Urrea & Viveros, 2008, p. 464).



Ètnia

Si la raça s'entén com a aquells trets físics o fenotípics que s'han utilitzat per 'justificar' jerarquies entre éssers humans; l'ètnia ve a explicitar els sentiments de pertinença i els factors culturals, socials i/o lingüístics que agrupen una comunitat, un poble, lligat o no a un territori concret. A més cal tenir present que aquestes categories/identitats, ètnica o racial, operen de manera exclouent i totes són formes històriques, culturals, socials i ideològiques de construir les diferències entre els grups.

Racialització

És un procés històric que categoritza els grups humans sigui negativa o positivament utilitzant diversos marcadors racials. Són processos històrics i situats territorialment . En el cas català, destaquen l'antigitanisme, la islamofòbia, la negrefòbia i la construcció d'una visió negativa de les persones migrades i desplaçades.

Racisme

És un sistema estructural d'opressió estructural i sistemàtic basat en la creença de la superioritat o inferioritat de determinades races. Malgrat manifestar-se amb d'actituds i pràctiques discriminatòries cap a individus o grups racials específics, el racisme no està limitat a actituds i accions individuals, sinó que forma part i està arrelat a les institucions i a les estructures de poder. Es manifesta mitjançant polítiques i lleis discriminatòries. El racisme s'entrellaça amb altres sistemes d'opressió de manera sistemàtica com el sexisme, el classisme o el capacitisme, i que opera per mantenir les desigualtats socials (Davis, 1983).

Colonialisme

Estructura de dominació i explotació on el control de l'autoritat política i dels recursos (producció i treball) d'una població està en mans d'una altra. I el centre de la figura colonial que domina i explota el territori colonitzat té una altra jurisdicció territorial. El colonialisme no sempre, ni necessàriament, implica relacions racistes de poder.

Colonialitat

És la imposició d'una classificació racial de la població com un patró de poder que opera en tots els plànols i dimensions, tant en materials com subjectives de l'existència social. També cal entendre-ho com un dels elements constitutius del patró mundial de poder capitalista. En el desplegament de les característiques d'aquest nou poder es van anar configurant les



noves identitats socials i racials de la colonialitat (persones índies, negres, blanques, mestisses entre altres) i del colonialisme com ara les denominacions Orient i Occident.

Neocolonialisme

Les relacions internacionals de dependència han de ser enteses com a formes de neocolonialisme. Mitjançant el neocolonialisme es desenvolupa una nova relació en què el domini econòmic coexisteix amb la independència política formal dels estats. Els Estats a la perifèria i semiperifèria, a causa de les asimetries del mercat i el passat colonial, es troben sotmesos als països del centre, tot i que tots són Estats sobirans. En conseqüència, les perifèries i les semiperifèries proveeixen de mà d'obra barata per als països del 'centre', és a dir occidentals. Entre les lògiques colonials en el món d'avui podem comptar el no reconeixement oficial del passat colonial i les seves implicacions, conflictes bèl·lics en l'Orient Mitjà i a molts països d'Àfrica, la continuació de l'explotació dels recursos naturals dels països perifèrics mitjançant acords econòmics que aparentment són lícits, suport als dictadors en aquests països per part de l'Occident i les seves estructures que permet la continuïtat de la relació de dominació, enfocament en les migracions internacionals com 'problema' des d'aquest no reconeixement del passat colonial, les polítiques de deportació i existència dels CIE, l'ús de la perfilació racial com a estructura de control social, entre altres.

Islamofòbia

La islamofòbia és una forma de racisme que utilitza el marcador religiós com a element deshumanitzador. La islamofòbia adopta una forma particular segons elements conjunturals i contextuals igual que el racisme perquè són sistemes de dominació històricament específics. La islamofòbia també pot variar segons el gènere, la classe i grau d'expressió religiosa dels subjectes sobre qui recau. Es reforça discursivament (discursos públics o publicitats, actes d'enunciació amb capacitat de produir significants socials); i amb la interacció social (actituds i formes de relació entre persones i grups de persones) en forma d'hostilitat i agressió.

Segregació

La segregació socioespacial constitueix una plasmació espacial de les desigualtats socials i es dona com a resultat de la concentració de la població segons grups socials (concentració); la producció de barreres físiques i simbòliques que delimiten i confinen la població com a mecanisme de contenció (contenció) i l'estigmatització territorial que a través de narratives desvaloritzants o denigrants intenten neutralitzar la població (neutralització). La segregació socioespacial reproduïx i agreuja les desigualtats socioeconòmiques



existents i aprofundeix en la injustícia espacial. La **segregació escolar** de la mateixa manera fa referència a la desigual distribució de l'alumnat que té condicions de vulnerabilitat i el que no té en els diferents centres d'una xarxa educativa.

Multiculturalisme

No s'ha de confondre amb el terme multiculturalitat el qual fa referència a una característica, un tret de la societat. El multiculturalisme és un marc teòric que ha orientat les polítiques públiques en l'àmbit de les migracions de molts països occidentals. Es construeix com a resposta a les crítiques del comunitarisme (el liberalisme no té en compte la pertinença dels individus a una comunitat i a una cultura) i a partir de la seva disconformitat davant de la indiferència o hostilitat que havien mostrat els liberals cap als drets col·lectius de les cultures minoritàries. El seu argument principal és que la capacitat de les persones de formar i revisar una concepció del bé està íntimament lligada a la pertinença a una cultura. Per això defensa els drets poli-ètnics per garantir l'exercici dels drets de ciutadania dels grups ètnics i de les minories religioses, proporcionant a aquests grups oportunitats per expressar i practicar la seva pròpia cultura també als espais públics.

Interculturalisme

L'interculturalisme tampoc no ha de ser confós amb la interculturalitat. L'interculturalisme també és un marc teòric i un marc de polítiques públiques de gestió de la diversitat el qual ha guanyat protagonisme especialment en les darreres dues dècades, tant als espais d'elaboració de política pública com als espais acadèmics. Es posiciona contrària al multiculturalisme i el seu principal argument és que la diversitat és una característica intrínseca de les societats d'avui en dia en les quals la nacionalitat, la raça, l'ètnia, i la llengua materna no poden ser les úniques formes en què es pot classificar la diversitat. Així doncs, el paradigma intercultural europeu no es posiciona a favor dels drets poliètnics per als grups culturalment diversos, i posa al centre l'individu defensant l'afavoriment del contacte entre persones a un espai públic divers com a base del reconeixement mutu construït entre persones.

Interseccionalitat

La interseccionalitat és una perspectiva sobre les desigualtats socials que busca visibilitzar els diferents eixos d'opressió que condicionen les persones en els diferents moments de la seva vida i també segons la posició que ocupen en cada moment. Aquests eixos responen al context social, polític i cultural i poden canviar al llarg del temps. D'acord amb la perspectiva interseccional les desigualtats socials no es poden entendre des d'un sol marc



explicatiu, sinó que cal comprendre que la desigualtat s'articula a través de múltiples eixos, com són la qüestió ètnica o d'origen, la classe social, l'edat, de diversitat funcional, d'identitat religiosa i/o d'orientació sexual. Aquesta conceptualització neix del moviment de les Feministes Negres als Estats Units, que la desenvolupen en termes teòrics i també de manera vinculada al moviment polític afroamericanes per tal de mostrar que la seva experiència no es pot comprendre dissociant la raça del gènere (Crenshaw, 1991; McCall, 2005). És un concepte que darrerament s'ha popularitzat en les polítiques públiques i, en aquest sentit, cal parar atenció perquè no s'utilitzi únicament com una suma de discriminacions sense posar el focus en les relacions i interaccions que es donen entre aquestes vivències i situacions discriminatòries. La lluita contra el racisme s'ha d'abordar des d'una perspectiva interseccional, ja que els diferents eixos d'opressió estan interconnectats i s'han de tractar de manera integral per intentar superar-los. Donat que no es pot separar l'experiència de les persones en un context en què operen múltiples eixos d'opressió, centrar-se només en un eix pot portar a proposar accions i intervencions parcials que no aborden la complexitat i la globalitat de les persones, ni de les opressions i les desigualtats que enfronten.



2. Metodologia i enfocament de gènere

Tal com hem explicat en la presentació d'aquest informe, el treball de recerca que es basa la proposta del pla d'actuació té un caràcter qualitatiu, però amb una clara dominació de les dades qualitatives. A continuació ho expliquem més detalladament.

El projecte inicia amb la formació d'un comitè de planificació en què participen els dos investigadors que assumeixen l'encàrrec i inicialment dues figures professionals del Consell Comarcal de la Pallars Jussà, concretament la Nicoleta Cibotari (la tècnica del Servei d'immigració del Consell Comarcal) i la Rosa Melines (abans, cap d'àrea d'igualtat del Consell Comarcal).

Així doncs, el projecte arrenca el mes de novembre de l'any 2023 amb la revisió i valoració que fa el comitè de la proposta que fem sobre la selecció de perfils a entrevistar i els municipis en què es faria aquestes entrevistes. És aquesta fase inicial del treball de camp en què hem realitzat quatre entrevistes d'exploració inicial amb la finalitat d'identificar els agents clau i altres qüestions rellevants pel procés de diagnòstic.

El treball de camp va tenir una durada d'uns sis mesos, concretament entre el mes de desembre de 2023 i juny del 2024. En aquest període de temps hem entrevistat unes trenta i cinc persones. Les entrevistes eren semiestructurades, algunes grupals, i els principals actors entrevistats han estat professionals dels ajuntaments, del Consell Comarcal i de les entitats socials. Així com veïnes i veïns dels municipis, amb un especial interès per les persones migrades i/o racialitzades com a protagonistes rellevants del treball que s'està duent a terme. Gran part de les entrevistes s'han fet en format telemàtic per facilitar la participació i conciliar amb vida laboral i personal de les persones entrevistades. No obstant això, s'han fet algunes visites al territori, tant per conèixer els municipis com per realitzar algunes de les entrevistes.

En la tercera fase del treball del camp hem fet el buidatge de les entrevistes i hem preparat la informació per iniciar l'anàlisi mitjançant un procés de reflexió transversal intern. Aquesta fase s'ha materialitzat amb una memòria breu intermèdia que destaca les principals necessitats i reptes que hi ha en la comarca principalment en l'àmbit de política migratòria i antiracista.

En la darrera fase que del procés vam aprofundir la nostra anàlisi preliminar construint categories de l'anàlisi que també van ser útils per exposar els resultats de la diagnosi amb la mateixa lògica que hem decidit elaborar el Pla d'actuacions. En aquesta fase el 6 de juny del 2024 hem celebrat una jornada de treball a la qual van participar 12 persones. La finalitat d'aquesta jornada és compartir els resultats de la diagnosi i els objectius i les



accions que proposem amb les agents que participaran en l'execució del Pla d'actuació per tal de recollir les seves observacions, així ajustar el Pla d'acord amb les necessitats i capacitats de les agents. Aquesta jornada ha sigut clau per millorar el Pla, alhora ha servit per generar sinergies i espais de trobada i coordinació entre les diferents professionals de diferents ens locals de la comarca. En el annex veureu una taula amb els noms i càrrecs dels agents que han participat en el procés de la diagnosi.

Perspectiva de gènere

Incorporar la perspectiva de gènere en una diagnosi i en l'elaboració d'un pla d'accions per a una institució és un procés integral que suposa considerar les implicacions de cada observació i proposta per a dones i a homes, i pel nostre entendre també per a les persones del col·lectiu LGBTIQ en qualsevol etapa del projecte. Treballar amb la perspectiva de gènere en un projecte de recerca significa molt més que 'posar i treure les ulleres de gènere' per 'atendre' els fenòmens que poden tenir un significat 'ocult' per a les dones, si no saber que la nostra realitat social és heteropatriarcal, per tant, les desigualtats entre homes i dones, i col·lectius no binaris és omnipresent tota a l'estona i en tots els espais de la vida. Així doncs, en aquest projecte el que hem intentat fer és no abandonar mai la perspectiva de gènere: la fase del disseny del projecte, en la selecció de perfils entrevistats, en la realització de les entrevistes, en l'anàlisi de la informació recollida, entre altres. Així hem continuat fent en la fase de l'elaboració del pla; formulant objectius, indicadors i accions que esperem que possibilitin l'assoliment d'aquests objectius.

També cal destacar que la incorporació de la perspectiva de gènere en un treball com aquest és imprescindible donat que l'objectiu d'aquest treball és elaborar un Pla d'acció comarcal amb perspectiva antiracista per a la transversalització de les polítiques migratòries en la comarca. Perquè, tal com hem argumentat en la part introductòria de l'informe, el racisme igual que el sistema patriarcal és estructural i que hi ha una relació de retroalimentació entre aquests dos sistemes de dominació. La discriminació de gènere i relacionada amb la diferència racial, ètnica o cultural és una forma de violència impregnada en les bases de l'estructura social dins la qual es relacionen les persones, les institucions socials, els teixits associatius, és a dir tota la comunitat. Si l'administració pública pretén anar més enllà de fer accions puntuals de sensibilització, culturals, de participació, i associatives per contribuir a l'erradicació del racisme necessita dissenyar polítiques de manera més global i transversal que incorporin les perspectives antiracistes i de gènere de manera conjunta i simultània.



En aquest sentit, és necessari mencionar de nou la perspectiva interseccional, la qual argumenta que els diferents factors que generen desigualtat no actuen de manera aïllada, sinó que s'interrelacionen de manera complexa, donant forma a les nostres realitats i necessitats particulars segons la nostra posició en relació amb tots ells. Recentment, hi ha esforços acadèmics i polítics considerables sobre la incorporació de la perspectiva interseccional en les polítiques públiques i locals¹⁸. Aquests treballs parteixen sobretot de la premissa que les polítiques destinades a la “ciutadania en general” sovint assumeixen una “persona estàndard” que no reflecteix la diversitat de la població. Això pot fer que les necessitats i realitats de certs grups no es tinguin en compte. Darrere d'aquesta suposada neutralitat, reiteren l'argument que, amaguen biaixos i exclusions. Justament per aquest motiu sostenen que les polítiques enfocades en un sol aspecte, és a dir, polítiques sectorials, podrien no considerar la interrelació entre diferents formes de desigualtat i opressió, com ara la classe social, el gènere, l'origen o la discapacitat.

La diagnosi i el pla d'accions que teniu entre mans no suma aquests esforços i incorpora la perspectiva interseccional de manera transversal. En lloc d'això, intenta no descuidar l'eix de dominació de gènere mentre incorpora la perspectiva antiracista de manera integral. Perquè ningú no és només racialitzada o només porta una motxilla migratòria: una persona pot ser, alhora, una dona, migrada de Colòmbia, bisexual, cisgènere, etc. Així és que durant l'elaboració del Pla d'acció, pensar sobre les injustícies que pateixen la població d'origen migrant en el mercat laboral o pel que fa a l'exercici del dret a l'habitatge en la comarca amb la perspectiva de gènere és clau perquè les dones—siguin racialitzades o no—afronten desigualtats creuades i accentuades comparant amb els homes racialitzats. Si la majoria de les treballadores de llar són dones i són d'origen migrant és imprescindible dissenyar una acció municipal amb dues perspectives integrades perquè sigui prou capaç de vetllar pels drets de les seves veïnes dones racialitzades. Vivim en una societat i comarca desiguals en termes de gènere, és per això cal garantir que l'exercici dels drets de les dones de manera equitativa en el disseny, implementació, seguiment i avaluació de les iniciatives polítiques, econòmiques i socials, assegurant que dones beneficiïn de forma igualitària i no es perpetui la desigualtat. En aquest sentit, l'objectiu d'aquesta estratègia feminista és contribuir en l'àmbit comarcal i en el nivell del Pla d'acció a la igualtat de gènere. La nostra proposta, al cap i a la fi, proposa tenir present l'impacte de gènere a cada etapa de la planificació: el disseny, l'execució, el monitoratge i l'avaluació de les accions perquè fent-ho podem identificar, comprendre i tenir en

¹⁸ Vegeu per exemple, [Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales](#) (2019) i [Aplicación de la interseccionalidad en las políticas y servicios de igualdad y no discriminación: reflexiones críticas y recomendaciones](#) (2021).



consideració les desigualtats de gènere, els rols de gènere i les dinàmiques de poder en un context determinat. En conclusió, incorporar la perspectiva de gènere, d'una banda, a la fase del diagnòstic inclou pautes com ara la selecció d'agents en clau de gènere, tenir presents les qüestions de gènere en recollida d'informació i dades, i en la seva anàlisi. De l'altra, a la fase d'elaboració del pla d'accions, es materialitza amb accions o iniciatives per garantir la transversalització de gènere per a l'apoderament de dones i nenes d'origen migrant i racialitzades, línies estratègiques i accions prioritàries en clau de gènere, llenguatge inclusiu/no discriminatori, accions per garantir el sistema de seguiment i avaluació del pla que incorpori l'enfocament de gènere, i incorporació d'indicadors de gènere al document del pla.



3. Diagnosi per al pla d'actuació

3.1. Dades generals sobre la comarca

La comarca de Pallars Jussà és una de les 42 comarques de Catalunya. Està ubicada a la part nord de la província de Lleida, a la zona dels Pirineus, i limita amb les comarques del Pallars Sobirà i de l'Alta Ribagorça al nord, amb la comarca de la Noguera al sud, amb la comarca de l'Alt Urgell a l'est, i a l'oest amb la Comarca aragonesa de la Baixa Ribagorça. La regió de Lleida, Pirineu i Aran és la més extensa de Catalunya, però la menys poblada. Entre les comarques d'aquesta regió, el Pallars Jussà, amb una dimensió de 1.343,09 km², és la sisena comarca més gran de Catalunya, no obstant això, la seva densitat de població (9,9 hab./km²) la situa com a tercera comarca menys poblada de Catalunya, només per darrere de l'Alta Ribagorça i el Pallars Sobirà, amb una població de 13.409 habitants segons dades (Idescat, 2024¹⁹). La comarca del Pallars Jussà és reconeguda per la seva rica història, patrimoni cultural i la bellesa dels paisatges naturals. Tradicionalment, la seva economia s'ha basat en la ramaderia extensiva, tot i que en les darreres dècades el sector turístic ha experimentat un creixement constant. A més, des de principis del segle XXI, la indústria hidroelèctrica ha tingut un paper clau en l'economia de la zona. Aquests sectors representen una part significativa de l'economia de la comarca i ofereixen un potencial alt per al desenvolupament d'una indústria agroalimentària transformadora.

El sector industrial del Pallars Jussà es compon principalment de la indústria agroalimentària, la hidroelèctrica, la transformació de metalls i el sector tèxtil. A més, el sector de la construcció té un pes considerable a l'economia local, complementat per diverses indústries manufactureres i de serveis. A l'àmbit turístic, la comarca és una destinació popular, especialment durant l'hivern, a causa de la pràctica d'esports a les estacions d'esquí properes. Tot i el seu dinamisme a certs sectors, el Pallars Jussà té un PIB per càpita de 24.100 €, per sota de la mitjana catalana de 31.600 €, situant-se entre les cinc comarques de l'Alt Pirineu amb menor PIB per habitant.

Segons la informació del diagnòstic del sector comercial realitzat el 2023 per l'Hidra Cooperativa²⁰, a la comarca del Pallars Jussà hi treballen 5.485 persones, de les quals 3.980 estan actives al sector serveis. La taxa d'atur és del 8,28%, cosa que equival a 498 persones aturades. La Renda Familiar Disponible Bruta per habitant/any a la comarca és de

¹⁹ Vegeu en <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15224&lang=es> (revisat 16 de juny del 2024).

²⁰ Informe de la diagnosi de l'Hidra Cooperativa és accessible en https://www.ajuntamentdetremp.cat/el-municipi/comerc-i-serveis/documents/presentacio_estudi_pallar_def.pdf



14.800 €. Les localitats de Tremp i la Pobla de Segur superen aquesta mitjana, amb rendes de 17.600 € i 15.700 €, respectivament. D'acord amb el mateix diagnòstic, la comarca ha perdut 36 establiments comercials en els darrers sis anys. Actualment, l'hostaleria i la restauració representen el percentatge més alt de l'oferta comercial, amb un 49,7%, seguits pels serveis personals, amb un 30,9%, i els serveis empresarials, amb un 19,4%, d'un total de 165 establiments.

La regió està dividida en 14 municipis, molts dels quals tenen diversos assentaments. La major part de la població del Pallars Jussà es concentra al sud de la comarca, especialment als municipis de Tremp, la Pobla de Segur i Isona. Segons les dades del gener del 2024 de l'Idescat, Tremp, la capital comarcal, té 5,991 habitants i alberga persones de 51 nacionalitats diferents, mentre que la Pobla de Segur té 3,042 habitants. Donat que tots els municipis tenen menys de 20.000 habitants, les administracions locals no tenen les competències suficients per incidir a certs àmbits. Aquestes responsabilitats són transferides al Consell Comarcal del Pallars Jussà, el qual intenta que cada àrea tingui una tècnica de referència que pugui proposar i desenvolupar activitats.

La comarca, com moltes altres comarques rurals de Catalunya, enfronta diversos reptes socials i econòmics que afecten la qualitat de vida dels habitants i la sostenibilitat del territori. Entre aquests reptes el més important té a veure amb el sobreenvelliment de la població. La comarca de Pallars Jussà té una de les taxes d'envelliment més altes de Catalunya, cosa que pot afectar l'oferta de serveis i la qualitat de vida a la comarca²¹. En la mateixa línia, cal esmentar la pèrdua de població jove: La comarca ha experimentat una pèrdua de població jove en les darreres dècades, cosa que pot afectar la dinamització econòmica i l'oferta de serveis a la comarca tal com també fa palès la Diagnosi del Sector Comercial del Pallars Jussà (2023). Tot seguit, apareix el problema de la mobilitat que és un dels reptes principals de la comarca arran de la dispersió geogràfica i la manca del transport públic suficient. En darrer lloc, observem que hi ha un problema important d'habitatge disponible en la comarca que està afectant tota la població, especialment la població d'origen migrant i el jovent.

²¹ Vegeu Informe sobre l'estat dels serveis socials a Catalunya (2024) que també destaca aquest repte de la comarca:

https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/15serveissocials/sistema_catala_serv_eis_socials/documents/informe_estat_serveis_socials/informe-estat-serveis-socials-2021-2022.pdf (revisat 2 d'agost del 2024).



3.2. Resultat de la diagnosi qualitativa

En primer lloc, volem destacar que aquesta tercera part de l'informe està guiada amb la finalitat d'identificar problemes, obstacles i necessitats que hi ha al territori, però també pràctiques que han tingut un impacte transformador, tots relacionats amb el repte principal que és eliminar el racisme com un element imprescindible per a una estratègia de política migratòria positiva per a totes les persones. Aquestes observacions són, d'una banda, de les persones vinculades a l'administració pública, als ens locals, però també a l'àmbit educatiu i sanitari, i de l'altra banda de les veïnes del col·lectiu d'origen migrant que viuen al Pallars Jussà. Hem estructurat aquesta part en 5 àmbits que seran la brúixola per elaborar la nostra proposta de pla d'acció. En cada àmbit destaquem els elements principals d'interès per una millor transversalització de l'antiracisme en l'àmbit local. A continuació es pot observar una taula per veure la nostra estructuració així com els títols de les categories d'anàlisi de la diagnosi i la seva connexió amb l'estructura que proposa la DGMRA en la Guia que ha facilitat als ens locals per a l'elaboració del Pla.

Transversalització de l'antiracisme					
	Polítiques migratòries i antiracistes	Comarca acollidora	Comarca igualitària	Comarca cohesionadora	Comarca de pertinences
Referència a la guia d'estructuració de la DGMRA	Suport a les migracions	- Suport a les migracions - Impuls de vida compartida	Impuls de vida digna i condicions materials	Impuls de vida compartida	Impuls del sentiment de pertinença col·lectiu.

Taula 1. Estructuració per àmbits de la diagnosi. Elaboració Col·lectivaT

Per exposar la nostra anàlisi qualitativa de les entrevistes personals i grupals tenim dues opcions: explicar directament la nostra interpretació de les observacions de les persones entrevistades sense referenciar-les, o donar-los espai mitjançant cites textuais. Nosaltres finalment hem preferit la primera opció tot i incloure-hi algunes cites textuais, per evitar així un informe molt llarg i feixuc.



3.2.1. Polítiques migratòries i antiracistes

- Cal augmentar el personal dedicat a la recepció, migració i antiracisme al Consell Comarcal del Pallars Jussà (CCPJ). Una sola persona no pot exercir adequadament aquestes tasques: Una sola tècnica amb barret d'acollida i barret de polítiques d'antiracisme és inviable:

Normalment, al dia, de mitjana, entre trucades i gent presencial, no sé, arribo a atendre 15 persones al dia (Nicoleta Cibotari, Servei d'immigració del Consell Comarcal).

- Apareix diverses vegades l'observació sobre l'avantatge que aportava el perfil de la dinamitzadora cívica que disposava el CCPJ, destaquen que era un recurs humà molt útil.
- **La tècnica de migracions no pot sortir de la seu del CCPJ i visitar els altres municipis de la comarca** tenint present la dispersió dels municipis en un territori molt gran i que aquesta tècnica a més atén moltes persones al dia. Això no significa que sigui una mancança no visitar tots els municipis de la comarca, però si ho és per aquells municipis en què viuen més nombre de persones d'origen migrant. Sobretot les dones que es fan càrrec de la llar i dels infants i no treballen fora de casa, per tant, tenen menys possibilitats de conèixer els serveis i els recursos dels quals disposen.
- **Cal definir la figura de la tècnica de migració.** En el cas del CCPJ ha evolucionat al llarg del temps, passant de dependre de drets socials a estar ara més relacionada amb igualtat i feminisme. És una figura que ha canviat i que ningú no ha aconseguit ubicar o definir amb precisió.
- Manca de reconeixement i abordatge del racisme als serveis públics. Les persones racialitzades solen viure i detectar aquestes situacions, però el personal dels diferents serveis no té la capacitat d'identificar-les o rebre informació sobre com intervenir: Les entrevistes fan palès que **cal fer formacions en clau antiracista** perquè observem que algunes treballadores públiques no identifiquen correctament el racisme que hi ha a la comarca entenent el racisme com atacs racistes o situacions molt evidents de racisme.
- És necessari fer visible el racisme: detectar, recopilar, analitzar i actuar. També és important comptar amb dades sobre racialització per fer anàlisis exhaustives en diversos àmbits. En general, l'antiracisme fins fa poc no es considerava un eix



transversal de treball, ni se'n prioritza la incorporació, a diferència del que ha passat amb el feminisme.

- **Promoure que els ajuntaments dels municipis més grans designin una persona de referència** com a mínim per estar al dia dels canvis de polítiques i de la perspectiva de la política pública en l'àmbit de la migració.
- No tots els governs municipals tenen clara la prioritat de les polítiques migratòries. A més, s'observa la necessitat de formació en migració i antiracisme per als representants polítics.
- És molt recomanable promoure **la coordinació interna i estratègica al Consell Comarcal** més enllà de les vies actuals (reconegudes com a molt funcionals) donat que les professionals comparteixen un espai físic i és fàcil compartir observacions i situacions de cada dia. Però cal generar un espai regular de coordinació encara que sigui 4 cops a l'any per abordar temes com ara les polítiques amb dones migrants amb perspectiva de gènere, o compartir estratègies entre serveis com SIAD, SAI, serveis socials i les tècniques de l'àmbit de les migracions. Seria fonamental disposar d'un espai de treball conjunt.
- **Treball en xarxa entre equips, serveis, tècnics, associacions i polítics.** És un dels antidòts del racisme. És a dir, és imprescindible per a la transversalització de la perspectiva antiracista i també per a l'erradicació del racisme. En aquest sentit, també és una necessitat disposar d'un espai polític on l'alcaldia i la regidoria dels municipis puguin discutir i compartir les perspectives sobre el fenomen migratori a la seva regió encara que sigui un cop l'any.
- **Un altre repte és la integració, l'optimització dels recursos:** hi ha diverses entitats que estan treballant amb el col·lectiu d'origen migrant, però no es fa xarxa, no es parla entre diferents agents.
- **Falten figures referents naturals dins de les comunitats de persones d'origen migrant** perquè les administracions i les entitats puguin comptar amb interlocució. Aquesta mancança té un impacte important per exemple en atendre les necessitats i conèixer la realitat de joves migrants sols com aquells que van arribar a la Poble de Segur fa un parell d'anys. Seria oportuna oferir formació a persones referents naturals per ser contractades com a figures de mediació i d'acompanyament.
- **Caldria fer un diagnòstic breu i molt específic per detectar aquelles figures que tenen potencial d'esdevenir referents per a les comunitats,** però caldria fer aquesta tasca amb perspectiva de gènere per trobar i/o donar-li suport especialment a les dones perquè siguin reconegudes per les seves comunitats com a referents. És essencial evitar la fixació del reconeixement dels referents religiosos. Reprenem aquesta idea en l'apartat cinquè.



- **Sensibilització en clau antiracista** per al conjunt de la població és una necessitat. Tot i que no es destaquen situacions de racisme flagrant, **cal treballar amb la població autòctona per augmentar la sensibilització i consciència pel que fa al racisme per tal de millorar la cohesió social.** Però també s'apunta que caldria saber com fer-ho perquè no és un tema que desperti interès. Per exemple, cal treballar amb famílies en l'àmbit educatiu per minvar els prejudicis pel que fa a la baixa de l'èxit escolar 'per culpa de la immigració' que es veu que és una de les idees recurrents que hi ha al conjunt de la comarca.
- També **cal treballar en clau antiracista la conscienciació crítica en la població d'origen migrant:** Tot i que algunes persones entrevistades destaquen que les persones d'origen migrant saben que poden acudir a la tècnica d'immigració del Consell Comarcal per presentar queixes sobre situacions discriminatòries que han viscut, no sempre ho fan. Així i tot, s'indica que aquestes situacions estan molt interioritzades i acceptades per part de les persones que les pateixen. A més, s'esmenta que hi ha un rebuig, especialment cap a la comunitat musulmana, a causa de la manca d'entesa de certes maneres de fer i de comportar-se.
- Hi ha una mancança de coneixement pel que fa a qui és la persona referent o quina és la institució de referència davant d'una denúncia per agressió racista. **Cal aclarir el circuit, proporcionar informació sobre a on s'ha d'acudir davant d'una agressió racista:** Cal informar a les persones d'origen migrant i a la població en general sobre els protocols, el circuit i qui són les tècniques de referència.
- **Cal pensar actuacions dirigides al jovent migrant que 'passa' per la comarca** perquè la comarca és una parada per anar a altres països europeus. Tot i que és un col·lectiu migrant que no s'espera que s'instal·li a la comarca s'indica que cal pensar amb la perspectiva de drets humans una sèrie d'actuacions dirigides a aquestes persones joves.
- **Cal repensar els cursos d'acollida vinculats als informes d'arrelament social** que resol el Departament d'Igualtat i Feminismes. Si l'informe és favorable, s'utilitza per sol·licitar els corresponents permisos de residència a estrangeria. El Departament d'Igualtat i Feminismes té la competència directa per reformular aquests cursos, ja que són responsabilitat de la Generalitat de Catalunya.
- **A la comarca viuen persones d'origen migrant sol·licitants de l'asil polític,** la majoria d'aquestes persones són provinents d'Hondures, la República Dominicana i de Colòmbia. També hi ha un augment en la protecció internacional, especialment de persones originàries de Veneçuela, on l'obtenció d'aquesta protecció pot ser difícil, però a vegades es concedeix per circumstàncies excepcionals. Els Serveis Socials expliquen que quan se supera l'obstacle principal de fer la sol·licitud d'asil canvia la



perspectiva de futur d'aquestes persones, cosa que facilita l'acompanyament. Resulta complicat sol·licitar cites a la comissaria de Lleida, per la qual cosa la majoria opta per fer aquests tràmits a l'Aragó. En relació amb aquests casos les necessitats que detectem queden fora de les competències de l'administració local i de la Generalitat.

- **Cal cercar noves formes de coordinació, influència i formació des del CCPJ amb els municipis** sobretot en relació amb els tràmits del padró i al dret de les persones a estar empadronades al municipi on resideixen.
- S'observa també manca de formació i de coneixements per aplicar la **interseccionalitat** als serveis públics i a les polítiques públiques.

3.2.2. Comarca acollidora

- **La comarca es presenta com acollidora.** Tanmateix, moltes persones entrevistades destaquen que la residència a la comarca de les persones d'origen migrant és temporal. Com diu la Jeannine Abella, l'alcaldeessa d'Isona excepte algunes famílies moltes no s'instal·len a la comarca.
- **La dispersió geogràfica: La comarca afronta desafiaments de mobilitat,** cosa que dificulta que la població pugui desplaçar-se per fer tràmits per exemple. Expliquen que la comarca té 14 municipis, alguns dels quals tenen fins a 19 nuclis de població, cosa que fa inviable arribar a cadascun d'ells a causa de la manca d'infraestructures.
- **No s'observa segregació socio-especial ni en l'àmbit educatiu a la comarca,** cosa que és una oportunitat important comparada amb ciutats grans i altres comarques més grans del país.
- **Però tampoc hi ha participació dels col·lectius d'origen migrant a la vida social de la comarca:** La comunitat d'origen marroquí, la més nombrosa, no participa pràcticament en cap activitat.
- **S'observa que no s'entén i no es valora prou el potencial del català com un element d'acollida i tampoc de cohesió social.** Està clar que s'ha de repensar el curs de llengua catalana perquè aquesta inversió d'hores de l'alumnat i dels recursos públics ofereixi més eines -culturals, de coneixements habilitats pel que fa als vincles- més enllà de les eines lingüístiques bàsiques. Si la majoria de la població nouvinguda no pot apreciar el valor del català com un recurs imprescindible i bàsic



per viure en la societat catalana, cal veure des de quin lloc es comunica la necessitat de fer el curs de la llengua catalana.

- **És una necessitat diversificar els cursos del català també territorialment i anar-los intercalant.** Hi ha molta gent que no té els recursos econòmics per tenir cotxe i a més, els horaris de l'autobús són molt limitats. Reprenem aquesta qüestió en l'apartat de “comarca igualitària”.
- **La informació sobre els cursos d'idioma arriba amb dificultat a les dones migrants.** Moltes no dominen bé l'idioma i tenen un cercle social tancat dins del grup. A més, les dones que estan a càrrec de la cura dels seus fills tenen problemes per assistir a les classes a causa de les exigències de la criança, cosa que redueix el nivell de concentració i implicació en comparació amb persones que no tenen aquestes responsabilitats.
- El Servei de Traducció i Interpretació apareix com a necessitat
 - Diversos serveis i professionals entrevistats/des comparteixen que, de forma regular, es donen dificultats per atendre a persones que fa poc temps que han arribat i/o que no coneixen l'idioma.
 - El desconeixement de l'idioma es pot convertir en un impediment per garantir una atenció adequada
 - Manquen recursos de traducció i interpretació, i, sovint, les professionals busquen alternatives, per exemple a través del Google Translate.
 - Davant situacions més específiques (com poden ser casos de violències masclistes/o altres situacions de discriminació) caldria disposar de figures de traducció i interpretació que estiguessin formades en perspectiva de gènere i perspectiva antiracista:
 - Cal disposar d'un servei específic de traducció i interpretació per poder acompanyar les dones en perspectiva de gènere, sobretot davant situacions de violència masclista. Cal que les persones que fan la traducció estiguin, també, formades en violència masclista.
 - Les dificultats idiomàtiques influencien a l'hora de crear vincles amb les persones usuàries.
 - Traslladar la responsabilitat de la traducció als descendents (que sí que coneixen l'idioma) pot ser problemàtic quan els temes que es tracten són sensibles i/o personals.



3.2.3. Comarca igualitària

Transport

- Ja hem mencionat que la comarca afronta el repte de mobilitat a causa de la dispersió geogràfica. Aquesta qüestió serà recurrent en aquesta part de l'informe donat que té impactes diversos.
- La mobilitat sostenible implica no només reduir les emissions i la contaminació, sinó també garantir que tothom pugui arribar a les seves destinacions en un temps raonable i tingui accés a un servei de transport públic que els permeti desplaçar-se de manera independent, al marge de les condicions econòmiques. **El transport públic és clau per donar igualtat a tothom.** Si bé encara queda camí per recórrer perquè la gent deixi el vehicle privat, **és important assegurar que els que no hi tenen accés no pateixin un desavantatge significatiu en les seves vides i puguin viure amb les mateixes oportunitats.**
- Per revertir aquesta situació, en primer lloc, **es podria fer incidència política a nivell de la Generalitat de Catalunya** donat que el darrer *Pla de millora del transport públic a la comarca del Pallars Jussà* és del 2012²². En el marc d'aquest diagnòstic nosaltres no vam comprovar el grau de compliment d'aquest pla, però la necessitat de la seva renovació sens dubte és una evidència.
- En segon lloc, celebrem la notícia que el CCPJ està promovent l'elaboració d'un estudi per a la millora del transport a demanda (la notícia és del 2024²³). En relació amb aquesta iniciativa destaquem **la necessitat de pensar l'estudi també en clau antiracista** perquè la millora del transport és imprescindible també per a la població d'origen migrant, especialment les dones que estan fora del mercat laboral, a més de fer-ho per a la població gran²⁴.

Serveis Socials:

- **Observem una entesa dels serveis socials integral per part de les professionals.** Comenten que hi ha una clara responsabilitat general perquè el seu

²² Vegeu el pla: <https://terra.bibliotecadigital.gencat.cat/handle/20.500.13045/826#page=1> (revisat el 12 de juliol del 2024).

²³ Per veure la notícia accedir a <https://pirineusdigital.cat/2024/04/12/el-pallars-iussa-fara-un-estudi-per-a-la-millora-del-transport-a-demanda/> (revisat 12 de juliol del 2024)

²⁴ Aquest obstacle també apareix en la Diagnosi sobre l'Envel·liment (del gener del 2023). Accessible en https://www.pallarsjussa.cat/Pdfs/2023/2023_DIAGNOSI_ENVELLIMENT_ACTIU_V2.pdf (revisat 12 de juliol del 2024)



objectiu principal sigui el benestar de persones. Això implica que qualsevol acció que contribueixi a millorar la igualtat d'oportunitats entra dins de les seves competències i responsabilitats. Tot i això, indiquen la necessitat de millorar les eines disponibles que tenen per augmentar la capacitat dels serveis socials per complir completament amb aquesta missió.

- **El fet que serveis socials i migració pertanyin a departaments diferents no causa cap problema** de desconexió entre els serveis perquè, ja que estem parlant d'una comarca i d'un consell comarcal que no són grans. Destaquen però la necessitat de:
 - Percebre la persona de manera integral. Evitant percebre-la per problemàtiques, dificultats o diagnòstics.
 - **Treballar amb perspectiva interseccional**, però sent coneixedores de perspectiva i la manera en la qual es pot introduir en el dia a dia dels serveis socials.
- **No tots els governs dels ajuntaments són coneixedores de la funció dels Serveis Socials i s'observa que hi ha una falta de consens** sobre la necessitat de disposar d'aquests serveis per garantir la seva universalitat. Els canvis de governs municipals comporten la repetició d'esforços per part dels Serveis Socials per donar a conèixer les seves funcions davant dels càrrecs polítics.
- **Les professionals dels Serveis Socials del CCPJ van fer una formació sobre el dol migratori i també van rebre supervisions** de quatre casos, de les quals van beneficiar-se molt. Comenten que és una necessitat fer aquest tipus de formacions.
- En aquesta línia, **és recomanable fer formacions per treballar el privilegi blanc** a escala de l'administració pública dirigida a totes les professionals, incloent-hi les dels Serveis Socials.
- **També hi ha la necessitat de comptar amb una supervisió externa** d'alguns casos que atenen, especialment en els casos relacionats amb la migració i encreuant també aquesta experiència amb les qüestions de gènere i d'edat.
- **Supervisions i acompanyament a les professionals dels Serveis Socials també és una necessitat per elles mateixes** perquè es troben amb situacions molt complicades amb poc marge i capacitat de maniobra. Expliquen que no sempre és fàcil posar una distància emocional, no implicar-se i romandre en una posició exclusivament professional.
- **Els serveis socials bàsics d'atenció primària necessiten reforçar-se mitjançant la incorporació de més professionals a la plantilla.** Per tota la comarca de Pallars Jussà hi ha 4 treballadores socials amb jornada completa i una a mitja jornada i dos educadors socials. Això fa que no



puguin permetre's fer treball de prevenció, treballar amb famílies o introduir el treball comunitari a la seva agenda professional perquè, com defineixen elles, “el que és urgent desplaça el necessari”.

- **En relació amb els Serveis Socials és important destacar la necessitat de tenir presents les distàncies entre municipis de la comarca que han de recórrer les professionals per fer atenció directa.** Tot i que això no tingui a veure exclusivament amb les polítiques antiracistes i amb la migració, és la condició de treball d'uns dels recursos més importants que compta l'administració pública per a la millora de la igualtat d'oportunitats del col·lectiu d'origen migrant. És a dir, si les professionals dels Serveis Socials no poden anar sovint als municipis que formen la comarca, les persones que viuen en aquests municipis no coneixaran aquests serveis.
- **Els Serveis Socials ja van detectar la necessitat de disposar d'una guia per donar a conèixer els seus serveis, i estan treballant per tenir-la enllestida²⁵.** Una de les nostres recomanacions seria (vegeu en l'apartat de les Actuacions del Pla d'Acció) **fer aquesta guia en diferents llengües que parla la població d'origen migrant de la comarca (per exemple en amazic) i fer-la també en format pòdcast i vídeo pensant en clau de gènere perquè a la comarca poden haver-hi dones que no saben llegir ni escriure.**
- Un dels obstacles amb què es troben els Serveis Socials—arran de la política migratòria de l'Estat—és **no poder oferir res més que l'ajut del Banc d'Aliments del CCPJ a aquelles persones d'origen migrant. Entre aquestes persones, a vegades també hi són persones amb una malaltia que no pot ser tractada al seu país d'origen.** Aquestes persones, i tot i poder accedir al permís de residència no poden treballar, no poden accedir a les prestacions socials com ara la renda garantida o a l'ingrés mínim vital perquè tampoc no reuneixen els requisits.
- Comenten que **el tema comunitari sempre costa molt en entorns rurals tot i que en un sector com el de la gent gran aquesta perspectiva comunitària està funcionant molt bé.** Reconeixen que això és un repte que tenen perquè estan molt acostumades a treballar de manera individualitzada. Per tant, necessiten unes directrius clares per desenvolupar prevenció i intervenció en clau comunitària.
- Acabem aquest apartat destacant **l'oportunitat de Serveis Socials:**
 - Establir una aliança en la identificació de situacions de racisme
 - Possibilitar un treball conjunt davant possibles casos de racisme

²⁵ Els Serveis Socials del CCPJ van elaborar i publicar la Guia de recursos per a la Infància i joventut del Pallars Jussà que és accessible en https://www.pallarsjussa.cat/Pdfs/2022_Guia_Recursos_catala.pdf (revisat el 5 de juliol del 2024).



- Treballar per l'erradicació i prevenció de situacions de discriminació i/o racisme en la mateixa intervenció professional.

Habitatge

- **La crisi de l'habitatge, també present a la comarca del Pallars Jussà, està marcada per manca de recursos públics**, cosa que dificulta oferir solucions efectives. Aquesta problemàtica afecta de manera especial les persones d'origen migrant i/o racialitzades, que enfronten barreres addicionals per accedir a un habitatge digne.
- **La irregularitat administrativa agreuja l'accés i la permanència a un habitatge per a les persones migrants.** Amb freqüència, aquestes persones es veuen abocades a l'ocupació a causa de la manca de recursos específics per abordar les seves necessitats. A més, la llei d'estrangeria, a través de l'article 13, limita l'accés a ajuts permanents per a l'habitatge, cosa que incrementa la vulnerabilitat d'aquest col·lectiu.
- A Pallars Jussà, **la problemàtica de l'habitatge afecta tota la població.** Entre les causes més destacades hi ha la presència elevada d'habitatges buits, la necessitat de rehabilitació d'immobles i la pressió exercida per les segones residències o habitatges destinats a l'ús turístic. A les comarques de l'Alt Pirineu, la dificultat d'accés a l'habitatge és un desafiament persistent.
- Segons l'alcaldeessa d'Isona i Conca Dellà, **el problema principal no rau en els preus**, sinó en l'escassa oferta d'habitatges. A Isona, està en marxa un projecte que preveu la creació de sis nous habitatges, cosa que podria mitigar parcialment el problema. Aquest tipus d'iniciatives s'hauria de replicar en altres municipis, explorant vies de finançament, com ara fons europeus.
- **D'acord amb l'oficina d'habitatge del CCPJ:**
 - A la comarca hi ha un període de dos anys i mig per als pisos de propietat de l'agència d'habitatge.
 - La major part del col·lectiu migrant són demandants d'ajuda al lloguer, cosa que mostra la desigualtat d'oportunitats i també posa de manifest les dificultats que té la població femenina d'origen migrant per incorporar-se al mercat laboral.
 - Hi ha alguns casos de discriminació immobiliària: la condició de migrant i/o la racialització és una dificultat afegida per accedir a l'habitatge.
 - Es donen situacions en què alguns propietaris no prefereixen llogaters d'origen migrant com una manifestació de la discriminació cap a aquest



col·lectiu. També hi ha altres propietaris que volen cobrar el lloguer en efectiu, cosa que impedeix que l'inquilí pugui sol·licitar l'ajuda de lloguer.

- Davant d'aquestes dificultats, la renovació i la rehabilitació d'habitatges antics mitjançant subvencions podria ser una acció a considerar. En aquest sentit, caldria **valorar el Programa d'Ajuts a la rehabilitació rural i de muntanya**²⁶.
- En darrer lloc, suggerim al CCPJ fer **difusió sobre els models d'habitatge cooperatiu en cessió d'ús i la masoveria urbana** com a eina d'innovació social poden ser una eina útil per lluitar contra la despoblació. Reprenem aquestes idees en l'apartat 5 del Pla d'Accions.

Educació:

- Pel que fa a l'educació formal, **es destaca com un avantatge que totes les escoles de la comarca siguin públiques**, ja que això contribueix a millorar el coneixement i facilitar l'eliminació de prejudicis i barreres
- **És essencial treballar amb el perfil LIC (llengua, interculturalitat i cohesió social)** i millorar-ne el reconeixement dins del sistema educatiu. Aquest perfil és clau per transversalitzar la perspectiva antiracista, dissenyar activitats de sensibilització i promoure accions que reforcin aquests aspectes als centres educatius. A més, és fonamental involucrar les famílies, col·laborant amb les associacions de famílies, per assegurar un enfocament integral en aquest treball.
- **Un tema urgent a resoldre és el transport, especialment entre la Poble de Segur i Tremp.** Moltes persones d'origen migrant, especialment les dones, estan interessades en l'oferta formativa de l'Escola d'Adults, situada a Tremp, on es permet la matrícula sense necessitat de tenir la documentació en regla, i n'hi ha prou amb un document d'identitat del país d'origen. Tot i això, el problema de la manca de transport impedeix que puguin accedir a aquesta formació.
- Al llarg de les nostres entrevistes, s'ha esmentat diverses vegades **Montse Joanmartí, exdirectora de l'escola de la Poble de Segur**, com una figura de referència, especialment per al col·lectiu migrant adult. La seva implicació amb les persones nouvingudes i d'origen estranger, així com la seva feina a través de Càritas, han estat àmpliament reconegudes. Donat el vostre compromís, creiem important compartir amb ella aquest informe i el pla d'acció, i convidar-la a col·laborar en la seva implementació.

²⁶ Vegeu en: <https://habitatge.gencat.cat/ca/ajuts/ajuts-rehabilitacio/ajuts-mon-rural/> (revisat 12 de juliol del 2024).



- Com s'esmenta més endavant en relació amb el dret a la llibertat de culte, les mesquites de la comarca organitzen cursos d'àrab per a nens per facilitar l'oració. Aquest fet reflecteix una de les necessitats formatives del col·lectiu d'origen migrant: l'aprenentatge de la llengua materna. L'entrevista amb el perfil LIC també va confirmar aquesta necessitat. **Seria interessant i necessari promoure cursos de llengües maternes -com la llengua amaziga-** tant com una acció formativa com de reconeixement de les múltiples identitats d'aquest col·lectiu.
- **Hi ha opinions contraposades entre els professionals sobre les lògiques de treball al voltant de la formació adreçada a col·lectius vulnerabilitzats.** D'una banda, l'associació Reintegra respon a una demanda formativa requerida per l'administració, assegurant l'ocupació del personal. D'altra banda, altres actors del territori critiquen aquesta oferta, assenyalant que és insuficient i que els usuaris estan obligats a cursar formacions que no s'ajusten als seus interessos.
- **S'ha identificat la necessitat de donar continuïtat a les formacions que realitzen els joves,** facilitant-los infraestructura necessària perquè puguin practicar els oficis adquirits. Aquesta opinió la comparteixen les educadores d'Alba Jussà i la directora de l'Escola d'Adults.

“ Cal fer un projecte perquè vinguin a l'escola a fer català unes hores al dia, a la tarda i que al matí poguéssim tenir aquesta gent ocupada amb algun ofici, amb un forn no ho sé amb un pintor amb un fuster, amb un paleta i que l'Ajuntament, el Consell Comarcal, la Diputació o el que sigui tinguin una bossa de calés i ens englobem en un projecte d'estudi i feina o sigui, és obligatori fer català i treure un títol i és obligatori anar a treballar cada dia ”
(Anna Corts, directora de l'Escola d'Adults).
- Un diagnòstic del sector comercial del Pallars Jussà revela que els darrers anys s'ha produït una reducció significativa d'establiments comercials, mentre que els serveis empresarials representen un percentatge baix en comparació amb altres sectors de la comarca. A més a més, una part considerable dels comerciants es jubilarà en menys de 10 anys. Davant d'aquesta situació, **la diagnosi suggereix impulsar programes orientats al relleu generacional en l'àmbit comercial i empresarial, cosa que podria representar una oportunitat per desenvolupar projectes d'estudis i treball de manera conjunta, segons el que s'ha expressat per les informants.**
- Les entitats que implementen projectes dins del programa “Mesures actives d'inserció sociolaboral” assenyalen un problema recurrent: aquests programes no consideren les particularitats del territori, ja que estan enfocats a l'àmbit urbà, tot i que les oportunitats laborals i sectorials no són les mateixes a les zones rurals. **És**



necessari formular projectes de formació i inserció laboral que promoguin també l'arrelament territorial, adaptant-se a les característiques locals.

- S'observen situacions de desigualtat fora de l'horari escolar, fet que converteix a aquests espais en amplificadors de les diferències socioeconòmiques i d'accés a l'educació. El 2023, gairebé 140.000 estudiants a Catalunya van quedar exclosos de **les activitats extraescolars** a causa del cost i la manca d'oferta, i la comarca del Pallars Jussà no és una excepció a aquesta problemàtica global.
- Una altra necessitat detectada és comptar amb un referent als serveis territorials de l'Alt Pirineu i l'Aran per als **tràmits d'homologació d'estudis i títols**. Les persones que requereixen aquest servei solen desconèixer on acudir, ja que no hi ha un punt de referència al territori. A més, la tècnica responsable del Pla de Barris de l'Ajuntament de Tremp assenyala que coneix moltes persones que pateixen per la lentitud amb què l'Estat gestiona aquests tràmits.
- És fonamental **unificar la informació que els agents educatius ofereixen al col·lectiu d'origen migrant** per evitar generar més situacions de vulnerabilitat.
- També s'ha identificat la necessitat d'incorporar **una professora més a la plantilla de l'Escola d'Adults**, cosa que s'esmenta per donar-li visibilitat, encara que estigui fora de l'àmbit de competència de l'administració local.
- Una àrea de millora és **aprofitar més el potencial de l'Escola d'Adults, que actua com a punt de trobada per a persones d'origen migrant i autòctones**. Com que és una escola formal, se suggereix que podria desenvolupar projectes conjunts amb altres centres educatius del territori per construir ponts entre els diferents col·lectius.

Per exemple, nosaltres fem francès i alumnes de l'institut també estan fent francès, per què no podem fer un intercanvi entre una persona adulta amb una persona jove o que els nens de sisè ensenyin a llegir i escriure als nostres alumnes d'alfabetització, per exemple aquests apadrinaments lectors?

- Pel que fa a la convivència escolar, **s'han detectat situacions de racisme a les escoles**. Durant les entrevistes, es van esmentar casos de racisme entre nens, amb una rellevància particular en el relat d'una dona d'origen gambià, que va explicar que el seu fill va ser víctima de racisme a P5.

Hablé con la profesora. Ella intentó solucionar el problema. Habló con todas las familias. Y además, no solo le pasó a mi hija, también le ocurrió a una familia peruana. A esa niña también la aislaban. Los niños se juntaban entre ellos y la dejaban fuera. Esto les pasaba a los extranjeros. Lo hicieron durante mucho tiempo. Eso comenzó en P5. Estoy hablando de cuando tenían cinco años.



- **És urgent incorporar una perspectiva antiracista a les escoles**, idealment dissenyada en col·laboració amb el perfil LIC (Llengua, Interculturalitat i Cohesió social) del Departament d'Educació. Aquesta necessitat sorgeix de les mancances identificades següents:
 - Manca de formació antiracista, intercultural i interseccional per al professorat.
 - Escassetat de recursos i assessorament perquè els centres educatius puguin abordar adequadament les diverses complexitats que presenta l'alumnat i les seves famílies.
- Per acabar, cal dur a terme accions que facilitin que els professionals compreguin les complexitats de les migracions (tenint en compte que cada cas és únic) per evitar estigmatitzacions i avaluacions de risc o desprotecció que no s'ajusten a la realitat. Algunes d'aquestes complexitats són:
 - La manca de xarxes familiars i amistats
 - Les implicacions de la llei d'estrangeria (LOEX)
 - Les condicions laborals específiques
 - Altres factors individuals que afecten cada persona migrant.

Treball:

- La majoria de les professionals entrevistades destaquen que **la mobilitat social a la comarca és limitada**, ja que les persones tendeixen a mantenir la seva condició socioeconòmica. Per obtenir una feina digna, cal passar per un procés de regularització de tres anys, durant els quals les persones han de treballar en circumstàncies de supervivència.
- **L'alcalde de la Pobla de Segur afirma que el 80% dels treballadors en la construcció de la seva ciutat** són d'origen migrant, cosa que demostra la dependència d'aquest sector de la mà d'obra migrant.
- **Les principals oportunitats laborals a la comarca es troben al sector primari, com la ramaderia.** La construcció era una opció important abans del 2008, però actualment el sector primari ofereix més oportunitats. La indústria vinícola genera feines estacionals en moments clau com la poda i la collita, però sense poder mantenir personal fix a causa de la naturalesa temporal d'aquestes tasques. **Aquestes observacions posen de manifest la necessitat d'un pla de desenvolupament comarcal per crear nous llocs de treball i garantir la seva continuïtat.**
- S'han identificat que es donen casos **d'explotació laboral a diversos sectors, incloent-hi l'agricultura a vinyes i el treball de cures**, on treballa molta mà d'obra



racialitzada. Moltes dones, principalment d'origen Sud-amèrica i del Marroc, es dediquen a la cura de persones grans a la comarca.

- **Hi ha casos d'economia submergida, especialment entre les dones d'origen migrant que treballen com a empleades de la llar** sense contracte, cosa que evidencia la feminització de la precarietat laboral vinculada a la cura.
- **Cal promoure conscienciació entre el col·lectiu de dones d'origen migrant** sobre els treballs de cura com a feines formals, i que, a més a més, poden servir per regularitzar la situació administrativa mitjançant un contracte laboral.
- També s'identifiquen dificultats per **detectar i abordar casos de racisme laboral a l'àmbit de les cures.**
- S'explica que **la inserció laboral de les dones d'origen africà és més complicada**, cosa que també en dificulta la socialització de les dones d'aquest origen a la comarca tot i que algunes d'elles treballen com a empleades de la llar, cuidadores de gent gran i en serveis de residència.
- El **sector de l'hostaleria pateix manca de personal** a causa de les condicions de treball (horaris de cap de setmana i nocturns) i de la manca d'allotjament, agreujada per la creixent oferta de pisos turístics al Pirineu.
- **Se suggereix vincular les formacions professionalitzadores (com les ofertes per l'entitat Reintegra) amb pràctiques a empreses locals**, oferint ajudes a aquestes empreses perquè puguin donar feina als joves que es formen.

Tercer sector

- **La comarca té dues entitats importants que tenen una funció considerable en la millora de la inclusió social:** l'Associació Reintegra i la Cooperativa Alba Jussà. Totes dues tenen les seus comarcals ubicades a Tremp.
- L'Associació **Reintegra** realitza projectes d'orientació i formació amb l'objectiu principal de la inserció laboral. Per exemple:
 - El programa MAIS, adreçat a persones beneficiàries de la renda garantida.
 - Els projectes Singulars, orientats a joves de 16 a 29 anys amb baix nivell d'estudis, per garantir la seva inserció laboral. Aquests es duen a terme conjuntament amb el Consell Comarcal, que actua com a entitat coordinadora.
- La Cooperativa **Alba Jussà** sorgeix de la col·laboració entre l'Associació Alba i el Consell Comarcal del Pallars Jussà. El seu objectiu és millorar la qualitat de vida d'infants, jovent i persones grans a la regió del Pallars. Compta amb seus a Tremp, Vilamitjana i La Pobla de Segur, i treballa en àmbits com a discapacitat intel·lectual i



del desenvolupament, salut mental i joves d'origen migrant. Hi destaca la seva àrea de justícia social, que inclou el projecte PILS (Pisos vinculats a Itineraris d'Inserció Laboral).

- Reintegra informa que aproximadament la meitat dels usuaris són joves amb permís de residència o situació administrativa regular. **El principal obstacle és que la majoria dels projectes requereixen que els participants siguin demandants d'ocupació amb permís de residència, excloent-ne els que estan en situació administrativa irregular.** No obstant això, hi ha excepcions, com al programa MAIS, que atén dones de Gàmbia i el Marroc considerades en situació de risc tot i no tenir la situació administrativa regular.
- La comarca també compta amb oficines de **Càritas** i **Creu Roja**. Càritas és considerada un servei de referència per a la població d'origen migrant, ja que ofereix activitats sense requerir documentació en regla. Treballa principalment amb voluntaris, oferint reforç escolar, activitats d'estiu, ajuts d'habitatge, subministraments i banc d'aliments, entre altres serveis. S'observa que Càritas té flexibilitat comparant per exemple amb Reintegra perquè poden incorporar persones a qualsevol moment a qualsevol dels seus programes perquè no depenen del SOC.
- Creu Roja desenvolupa un projecte d'acollida integral a persones immigrades, atenent la població nouvinguda que encara no compleix els tres anys necessaris per iniciar tràmits d'arrelament social. **A diferència de Càritas, Creu Roja no disposa de servei d'assessorament jurídic a la comarca**, derivant aquests casos a la seu de Lleida.
- **Necessitats detectades en relació amb el tercer sector:**
 - Millorar el treball en xarxa entre les administracions públiques del territori i totes les entitats.
 - Crear una taula de migracions a la comarca per desenvolupar una planificació estratègica comarcal, enfortir llaços entre professionals i optimitzar recursos.
 - Descentralitzar les activitats, duent a terme trobades també a la Poble de Segur i a altres municipis de la comarca.
 - Augmentar la presència d'entitats del Tercer Sector a la Poble de Segur, on actualment Reintegra té la presència més gran.
 - Unificar els sistemes de seguiment, indicadors d'avaluació i justificació de les ofertes de formació i acompanyament realitzades amb recursos públics.
 - Combatre la bretxa digital que afecta especialment la població migrant, sobretot les dones, mitjançant accions coordinades entre les entitats i l'administració local.



Padró

S'han detectat diverses problemàtiques relacionades amb el tràmit del padró a diferents municipis de la comarca:

Dificultats en el tràmit i inconsistències en els procediments:

- Alguns ajuntaments demanen documentació que no cal, complicant el procés d'empadronament.
- Aquestes irregularitats poden provocar dificultats per tramitar el padró.
- Alguns ajuntaments no fan el tràmit del padró sense domicili fix.
- Altres requereixen un informe de la policia a més de l'informe de serveis socials.

Empadronaments irregulars:

- S'han observat casos de persones que cobren per empadronar-ne d'altres als seus domicilis.

Sobreocupació d'habitatges:

- Aquest problema és especialment notable a la Pobla de Segur.

Cas específic de la Cooperativa Alba Jussà:

- Els joves que es muden als pisos de la cooperativa troben dificultats al procés d'empadronament.
- El nou procediment requereix primer fer una sol·licitud i esperar que la policia local comprovi la residència efectiva.
- Aquest canvi provoca retards, ja que la visita de la policia pot trigar fins a un mes.

Situació a la Pobla de Segur:

- És el municipi que rep més persones migrades, especialment joves, sense xarxes de suport.
- Segons els Serveis Socials, el principal problema és trobar llocs fixos per realitzar aquest tràmit al municipi.
- Se cita un testimoni que destaca la situació única de la Pobla de Segur:

Però tampoc tenim aquest moviment de padró a Tremp. Això només passa a La Pobla de Segur. No arriben a Tremp de sobte deu persones arribades, que no tenen mantes, no tenen roba, no tenen menjar, no tenen lloc on viure, i acaben vivint en una casa ocupada. Això a Tremp no m'ha passat mai.

Salut



A Catalunya totes les persones residents tenen dret a la salut garantit per un sistema sanitari universal. Tot i això, factors socials com pobresa, vulnerabilitat, racisme i masclisme poden influir i dificultar l'accés i el gaudi d'aquest dret. Els governs locals tenen la responsabilitat de vetllar per la salut de la comunitat. Segons la Llei 18/2009 sobre Salut Pública, han d'oferir serveis bàsics com l'educació sanitària, la gestió de riscos i altres funcions en coordinació amb el Departament de Salut per a l'atenció primària i especialitzada. Tot i això, la salut va més enllà de l'atenció mèdica, abastant àrees com la salut mental, l'adaptació dels migrants i la salut comunitària, que sovint es descuiden. En l'àmbit de la salut detectem les necessitats següents:

- **S'identifica una dificultat important en el camp de la salut mental per a persones d'origen migrant en situació administrativa irregular:** No se'ls pot reconèixer oficialment la condició ni rebre una contribució mensual per la seva malaltia, encara que no puguin treballar o el grau de discapacitat sigui elevat. Tampoc no se'ls reconeix la discapacitat sense NIE, creant un bucle, ja que per obtenir el NIE se'ls demanen requisits que moltes vegades no compleixen.
- La mateixa dificultat és experimentada per persones amb malalties sobrevingudes, com es va esmentar a l'apartat de Serveis Socials.
- **Es detecta una manca de coneixement sobre la perspectiva antiracista i la seva implementació a l'àmbit de la salut.**
- Cal pensar en actuacions per incorporar **una mirada antiracista en aquest camp juntament amb la perspectiva comunitària** (formar professionals i sensibilitzar la ciutadania).
- Hi ha la necessitat de fer sessions informatives adreçades a les dones d'origen migrant sobre embaràs, ginecologia i salut sexual en general. Seria molt recomanable dissenyar i impartir aquestes sessions amb dones racialitzades.
- S'observen dificultats, vinculades a la LOEX, per atendre les necessitats de salut de persones grans que han vingut per reagrupament familiar, especialment a l'accés a prestacions de dependència.
- La percepció i la vivència de la salut té matisos i perspectives diverses vinculades als orígens de les persones. **És necessari incorporar una perspectiva transcultural de la salut juntament amb la perspectiva de gènere** per comprendre i atendre millor totes les necessitats de les persones, especialment de les dones. En aquest sentit, hi ha algunes situacions que requereixen intervenció i prevenció com per exemple:
 - El tractament de l'envelliment pot variar segons la societat: cal una perspectiva diferent, ja que el tracte a les persones grans a la societat



“occidental” i “no occidental” pot ser diferent, implicant expectatives i necessitats diferents.

- Les dones d'origen migrant que es fan càrrec de la cura dels seus familiars grans (pares o marits) tenen condicions de vida difícils. Aquestes situacions tenen un gran impacte en les seves vides, cosa que fa imprescindible una perspectiva feminista interseccional per plantejar un abordatge integral.
- Es detecta manca de coneixement sobre com els condicionants socials de la salut, vinculats amb la motxilla migratòria i/o la racialització, poden afectar la salut de les persones. Això es viu com una preocupació per part de les professionals.
- La precarietat laboral de les persones migrades dificulta el temps dedicat a la salut i les cures pròpies. També suposa menys temps per conèixer els recursos existents. És necessari treballar en clau comunitària la percepció sobre la salut amb diferents comunitats.
- Poden estar donant dificultats d'accés per manca de targeta sanitària. Algunes persones d'origen migrant sol·liciten la targeta, però després no la recullen i no són localitzables perquè el número de telèfon que van facilitar ja no és funcional. Cal promoure activitats de sensibilització sobre aquesta qüestió.

Igualtat de gènere i racialització

Oportunitats laborals limitades:

- Les dones d'origen migrant, especialment les d'origen africà i marroquí, enfronten escasses oportunitats de treball. Segons les informants, una part d'aquesta situació és fruit de què les dones tenen dificultats a arribar un consens amb els seus marits. Tanmateix, aquesta és una observació que no s'hauria de generalitzar. La majoria d'aquestes dones, segons les informants, arriben a Catalunya via reagrupació familiar, cosa que dificulta guanyar autonomia en una societat receptora que tampoc facilita aquest procés.

Matrimoni precoç:

- Aquesta pràctica limita les oportunitats d'educació i desenvolupament i exposa les dones a l'embaràs precoç. Cal treballar amb perspectiva comunitària per prevenir els matrimonis molt joves, especialment en el col·lectiu d'origen marroquí. Tot i això, també s'observen altres casos on famílies s'han desplaçat a altres llocs de Catalunya perquè les seves filles puguin assistir a la universitat.

Situació administrativa irregular:



- Les dones d'origen migrant, sobretot aquelles sense permís de residència i de treball, enfronten un important hàndicap. La seva situació irregular els impedeix accedir a moltes prestacions i recursos, dificultant-ne l'autonomia.

Manca de protocols fora de l'àmbit sanitari:

- Es detecta una manca de protocols i guies en relació amb els matrimonis forçats o la mutilació genital femenina fora de l'àmbit sanitari. Tot i que hi ha un protocol clar al sector de la salut per a la mutilació genital femenina, falten projectes específics de prevenció i sensibilització.

Rebuig comunitari al divorci:

Algunes comunitats, com la gambiana, rebutgen socialment i cultural el divorci. Això suposa una gran dificultat per a les dones divorciades dins de la comunitat. Una de les dones entrevistades explica que divorciar-se d'un home de la mateixa raça la converteix en "pecadora" i és rebutjada pels altres. Aquesta situació genera aïllament, dificultats laborals i la impossibilitat d'expressar obertament la seva situació.

Necessitat de treball comunitari:

La situació descrita reafirma la necessitat de treballar a escala comunitària amb una perspectiva de gènere i antiracista. És crucial impulsar la creació de xarxes entre dones racialitzades i trencar amb pràctiques que en limiten l'autonomia i el benestar. Aquest treball no es pot fer de manera aïllada, sinó que requereix la col·laboració d'agents i dones referents de les mateixes comunitats, amb el suport de les institucions.

Llibertat religiosa com a dret

- A la comarca **hi ha dues mesquites i dues esglésies evangèliques**. Cadascun d'aquests llocs de culte està situat a Tremp i a la Pobla de Segur.
- **La gestió de les mesquites es fa mitjançant associacions**. En el cas de la mesquita de Tremp, l'associació va canviar el nombre (Associació Islàmica de Tremp) per poder obrir la mesquita al municipi.
- A les dues mesquites es fan cursos de llengua àrab, però molt enfocats a la lectura del llibre sagrat i també organitzen lftar, l'àpat nocturn amb el qual s'acaba el dejuni diari durant el mes islàmic del Ramadà.
- **Hi ha una relació formal i limitada amb les administracions de la comarca** basada en la demanda de coses específiques (tipus cadires per moblar la sala del curs de la mesquita).



- **No s'observen problemes en trobar el local i llogar-lo per convertir-lo en mesquita** com passa en algunes comarques de Catalunya, però sí que comenten el preu elevat dels locals de què la comunitat se'n fa càrrec.
- La mesquita de la Pobla de Segur no té un imam, assumeix aquest càrrec una persona de la mateixa comunitat que coneix bé el ritual de la pregària islàmica.
- Algunes persones entrevistades destaquen **la manca de representativitat de la comunitat musulmana, especialment de les seves festes a l'espai públic:**

Som un país laic, però sí que es patrocina molt la Setmana Santa, les processons i tal, però el tema del Ramadà o la Festa de Xai no es queda?... No es fa absolutament res, ni es fa publicitat, ni es fa res de res. Ho fan ells a nivell... Ho fan a dins de la mesquita, però no tenen un espai públic on poder dir, igual que es fa, no sé per exemple, l'església evangèlica. Ells fan un concert o dos a l'any i canten allà al mig de la plaça. No sé si això passa perquè la comunitat mateixa no han fet la proposta a l'administració o per un altre motiu (Reintegra, Tremp).

- **Arran d'aquestes observacions es destaquen:**
 - Les administracions podrien teixir una relació més propera amb la comunitat que gestiona els espais de culte, especialment les mesquites, per construir vincles i confiança per fer-la partícip a la vida pública de la comarca. Però també per dotar-se de més facilitats, per exemple, per jugar un rol actiu quan les famílies no permeten la participació dels seus infants i joves a les activitats extraescolars.
 - Les festes de les minories religioses podrien rebre un reconeixement més explícit a escala local per millorar el sentiment de pertinença d'aquestes comunitats.
 - Caldria tenir coneixement de les activitats formatives i/o educatives que duen a terme les associacions islàmiques a les mesquites, atès que són dirigides a menors.

Jovenut:

- **El SIS (Servei d'Intervenció Socioeducativa) és un servei d'aliança per treballar amb joves de 12 a 17 anys.** Aquest servei, prestat des del Consell Comarcal del Pallars Jussà, té com a principal objectiu proporcionar atenció a tots els infants i adolescents en situació de risc i les seves famílies, afavorint-ne el desenvolupament personal, la integració social i l'adquisició d'aprenentatges, prevenint-ne el deteriorament de les situacions de risc i compensant els dèficits socioeducatius.



- Tot mostra que **hi ha una coordinació establerta entre el SIS i els Serveis Socials. Es considera necessari invitar el perfil LIC del Departament d'Educació** a participar en aquest circuit de coordinació.
- És una necessitat incorporar la perspectiva antiracista a les accions dissenyades pel SIS.
- **Manca informació i coneixement sobre els recursos en la intervenció de casos de racisme especialitzat a l'entorn juvenil.**
- Seria interessant **disposar de figures a l'àmbit juvenil formades en atenció a la diversitat i desigualtats arran dels processos de racialització.** Caldria concretar aquesta proposta amb perspectiva interseccional. En qualsevol cas, cal pensar com detectar, prevenir i intervenir el racisme en l'àmbit escolar.
- Per acabar, destaquem com una bona iniciativa del món local **el Pla Local de Joventut de la Poble de Segur 2021-2025²⁷**, però volem assenyalar que aquest pla no tracta les qüestions relacionades amb la motxilla migratòria i la seva interseccionalitat amb el món juvenil. Suggerim que el pròxim pla municipal **incorpori la perspectiva antiracista de manera transversal.**

3.2.4 Comarca cohesionadora

Millorar el transport públic és un repte de la comarca

- El transport públic local i regional és crucial no sols per proporcionar un servei a les persones usuàries, sinó també per millorar la qualitat de vida i la cohesió social. És de saber que una bona xarxa de transport redueix l'aïllament dels municipis desfavorits. Aquest tipus de transport és especialment important per a aquelles persones que no tenen accés a mitjans de transport privats, especialment a les zones rurals, i per a les persones amb problemes de mobilitat, les quals han de rebre un suport especial que en faciliti l'accés. El transport públic complementa els esforços per combatre l'exclusió social i reduir les disparitats, enfortint la cohesió econòmica i social.
- Es presenten dificultats que enfronten les dones d'origen migrant, especialment quan no tenen llicència de conduir o accés a un vehicle. Es destaca la importància que les dones puguin atendre per elles mateixes les seves necessitats.

²⁷ Vegeu el Pla Local de Joventut de la Poble de Segur 2021-2025 en: https://www.lapobladesegur.cat/wp-content/files_mf/1644925258LaPobladeSegurPlalocaldeJoventut20212025.pdf (Revisat en 15 de juliol del 2024):



L'esport per a reforçar la cohesió social

- És necessari enfocar el tema de l'esport com una possibilitat per a la cohesió social, atès que l'esport, especialment el futbol, uneix els joves i també crea espais compartits per a les famílies. Una entrevistada comenta el següent: *El que trenca molt les barreres a tot arreu és l'esport.*
- Es ressalta el treball del Club d'Atletisme de Pobla de Segur, que, segons una de les informants, té una funció interessant en termes de crear xarxes entre la població juvenil de diferents orígens, encara que això només passa si poden accedir al club.
- Altres informants comenten que l'activitat esportiva és un punt de trobada, sobretot per a les famílies, però quan els nens creixen i deixen de jugar a futbol, no hi ha espais socials, associatius o informals on es comparteixin experiències viscudes.

Falta d'interacció entre diferents sectors de la població

- No hi ha barris on resideixin exclusivament persones d'origen migrant, però tampoc no es pot afirmar que hi hagi barreja o interacció. Hi ha poca interacció entre les persones migrants i/o racialitzades i les persones autòctones:

Entre diferents poblacions no hi ha contacte; si han d'interactuar, ho fan, però hi ha molt poca iniciativa. Si treballen conjuntament, es relacionen al lloc de treball, o si els nens juguen a futbol o practiquen atletisme, estableixen relacions amb els qui conviuen. A l'escola, els nens sí que juguen i interactuen entre ells, però fora d'aquests espais, la interacció és escassa (Gemma Algueró Cots, La Pobla de Segur).

- El repte és promoure la cohesió social facilitant els espais i els temps d'interacció. També és important que les propostes s'articulin amb la millora de la igualtat a les estructures d'oportunitat. El teixit associatiu, per exemple, de cultura popular, no està incorporant les persones migrants i/o racialitzades.

Aquí a la Pobla de Segur hi ha un teixit associatiu important, que també he començat a fer trobades amb algunes associacions per trobar les vies per treballar conjuntament a favor de la cohesió social, la setmana passada vaig reunir-me amb l'associació de dones del poble (Gemma Algueró Cots, regidora cohesió social i igualtat de l'Ajuntament de la Pobla de Segur).

Falta de participació en el món associatiu per part de la població d'origen migrant

- Tampoc no hi ha associacions fundades per comunitats d'origen migrant; s'hauria de promoure la participació d'aquest col·lectiu al món associatiu. No s'observen greus problemes de convivència, excepte algunes queixes relacionades amb llençar objectes al carrer o amb la manera com es penja la roba i les mantes, entre d'altres.



- És fonamental crear les condicions adequades, així com una intencionalitat clara, per tal de fomentar la interacció. No n'hi ha prou de convocar un acte i convidar tothom (com en el cas de les escoles, on es convida totes les famílies i, de manera expressa, les d'origen migrant i/o racialitzades); cal propiciar que les persones es trobin, parlin entre si i es relacionin.

L'escola com a oportunitat de lloc de trobada

- L'escola s'articula com una oportunitat de trobada, perquè el contacte a través dels infants és més senzill. Tot i això, cal acompanyar aquest procés, facilitar-lo i propiciar la trobada i el contacte. És fonamental articular accions comunitàries entre diferents comunitats mitjançant la creació d'espais on es debatin qüestions veïnals d'interès comú.

Sensibilització contra els discursos racistes

- Les informants comenten que és important trencar amb la idea errònia que els recursos i ajuts se'ls emporten les persones d'origen migrant, perquè això no és així. Aquesta percepció alimenta una falsa idea de competència pels recursos. Aquest tipus de discurs debilita la cohesió i allunya la ciutadania.

3.2.5 Comarca de pertinences

- **La comunitat marroquina és la més nombrosa, però la seva participació és pràcticament nul·la.**
- Desenvolupar **projectes de mentoria per augmentar la interacció entre joves i dones d'origen migrant i la població autòctona** és una opció interessant. Per exemple, com hem esmentat anteriorment, la Cooperativa Alba Jussà compta amb una àrea de justícia social, s'inclou el projecte PILS, que consisteix en pisos vinculats a itineraris d'inserció laboral, associats a processos de formació i d'ocupació. Ens expliquen que per a aquests joves es va realitzar un projecte de mentories amb persones del territori, però el hàndicap va ser que totes les mentores eren gent gran. Això va limitar la connexió, ja que, culturalment i generacionalment, hi havia una distància considerable, cosa que va dificultar el desenvolupament i l'aprofundiment de les relacions.
- **No es reconeixen els bagatges de les persones d'origen migrant**, tant pel que fa a la formació acadèmica, on hi ha moltes dificultats per convalidar titulacions, com



pel que fa a l'experiència laboral. Encara menys es valoren altres aprenentatges o coneixements.

- **Un repte rellevant és deixar de situar les persones migrants i racialitzades en un únic lloc inamovible respecte a les seves pertinences identitàries.** És imprescindible deixar de preguntar a les persones “d'on ets?”.
- **L'organització de les festes populars als municipis no compta amb la presència de veïnes amb múltiples pertinences culturals i lingüístiques,** cosa que impedeix que se sentin partícips i que aquestes festes també siguin seves. Això promou un millor accés als drets culturals.

D'acord amb els resultats de l'avaluació diagnòstica i seguint les directrius proporcionades pel Departament d'Igualtat i Feminisme, al següent apartat presentarem els objectius generals i específics del Pla d'Acció. Com es va esmentar anteriorment, hem mantingut els títols de les seccions de la diagnosi en formular els objectius. Aquesta decisió busca assegurar la coherència interna de l'informe, que comprèn tant la diagnosi com el pla d'acció, i facilitar-ne la comprensió de l'enfocament general. Tot i que es recomana una lectura completa de la diagnosi, aquest format permet que el lector consulti cada secció específica abans d'analitzar els objectius i les accions per separat.

És important ressaltar que la perspectiva antiracista està integrada a tots els eixos del pla. Hem establert objectius específics per a cada eix, tenint en compte aquesta perspectiva, però suggerim que s'entenguin com a components fonamentals que cobren més força i significació en el context del pla. A més, les activitats dels diferents eixos contribueixen a assolir les metes del conjunt del pla.

Tal com hem assenyalat prèviament, és crucial tenir en compte que les competències delegades a les administracions locals en matèria d'immigració no són suficients per resoldre la majoria de situacions d'exclusió que enfronten les persones racialitzades i d'origen migrant. Tot i això, a través de polítiques municipals antiracistes, és possible mitigar els efectes del racisme estructural. Aquest argument constitueix la base del pla que es presenta tot seguit.



4. Objectius del pla d'Acció per a la Transversalització de les Polítiques Migratòries per al Pallars Jussà

Eix estratègic	Polítiques migratòries i antiracistes
Objectiu general (OG.1)	Integrar i donar prioritat a les polítiques migratòries i antiracistes al CCPJ i a tota la comarca.
Objectiu específic (OE.1)	Potenciar l'equip humà que opera en l'àmbit de migracions i antiracisme, tant als equips tècnics com als càrrecs polítics.
Objectiu específic (OE.2)	Crear estructures de coordinació i de treball en xarxa en relació amb les tres dimensions: entre àrees del CCPJ, entre el CCPJ i altres serveis, recursos i entitats, i entre el CCPJ i els municipis.
Objectiu específic (OE.3)	Reforçar la posició del CCPJ com a entitat líder en la incorporació de la perspectiva antiracista.

Eix estratègic	Comarca acollidora
Objectiu general (OG.2)	Garantir una acollida efectiva a tota la comarca com a mesura fonamental per combatre el racisme.
Objectiu específic (OE.4)	Enfortir el Servei de Primera Acollida al CCPJ i als municipis.
Objectiu específic (OE.5)	Convertir els ajuntaments més grans de la comarca en agents actius d'acolliment per contribuir a lluitar contra el racisme.
Objectiu específic	Eliminar les barreres lingüístiques per millorar l'acollida als



(OE.6)	municipis i facilitar més oportunitats d'apoderament per a les dones.
--------	---

Eix estratègic	Comarca Igualitària
Objectiu general (OG.3)	Reforçar l'accés i la garantia de drets per a les persones racialitzades i d'origen migrant, i actuar davant de les discriminacions relacionades amb el racisme.*
Objectiu específic (OE.7)	Integrar la perspectiva de drets com un eix fonamental en la intervenció dels professionals del sector públic i del tercer sector.
Objectiu específic (OE.8)	Garantir el compliment de la legislació relacionada amb el padró a tota la comarca.
Objectiu específic (OE.9)	Garantir l'exercici de drets en condicions d'igualtat per a la població racialitzada i d'origen migrant, específicament en quatre àrees: educació, salut, ocupació i habitatge.

Eix estratègic	Comarca cohesionadora
Objectiu general (OG.4)	Fomentar les relacions comunitàries entre veïns i veïnes dels municipis promovent mesures necessàries.
Objectiu específic (OE.10)	Desenvolupar i implementar estratègies antiracistes a escala comunitària, involucrant diversos actors locals en la creació d'espais segurs per tota la població de la comarca.
Objectiu específic (OE.11)	Enfortir aliances amb les entitats locals que ofereixen serveis i potenciar la relació amb el teixit associatiu per dissenyar i executar projectes i accions conjuntes que promoguin la cohesió



	social als municipis.
Objectiu específic (OE.12)	Potenciar la capacitat cohesionada dels espais educatius en els municipis.

Eix estratègic	Comarca de pertinences
Objectiu general (OG.5)	Prevenir i combatre el racisme en el conjunt de la població dels municipis.
Objectiu específic (OE.13)	Fomentar el reconeixement dels bagatges culturals i lingüístics de la població d'origen migrant dels municipis.
Objectiu específic (OE.14)	Promoure la denúncia, condemna i resposta efectiva davant d'incidents racistes mitjançant mecanismes institucionals i comunitaris d'acord amb el principi d'una cultura de tolerància zero al racisme a tots els municipis.



5. Actuacions del Pla d'Acció per a la Transversalització de les Polítiques Migratòries per al Pallars Jussà

Eix estratègic	Polítiques migratòries i antiracistes
Objectius General 1	Integrar i donar prioritat a les polítiques migratòries i antiracistes al CCPJ i a tota la comarca.
Objectiu estratègic 1	Potenciar l'equip humà que opera en l'àmbit de migracions i antiracisme, tant als equips tècnics com als càrrecs polítics.
Actuacions i Indicadors	
A.1. Crear la figura de la consellera de Polítiques Antiracistes per garantir la transversalització de la perspectiva antiracista en tots els serveis dels CCPJ.	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Nomenament efectiu de la consellera de Polítiques Antiracistes.</i> - <i>Nombre d'àrees del CCPJ que han incorporat mesures antiracistes proposades per la consellera (objectiu: 30% dels departaments els primers dos anys).</i> - <i>Grau de satisfacció de les treballadores del CCPJ amb la implementació de la perspectiva antiracista (mesurat mitjançant una enquesta, objectiu: 55% de satisfacció).</i> 	
A.2. Crear un lloc de treball més per tal de diferenciar la tècnica d'acollida i la de migracions i antiracisme i definir les tasques de manera diferenciada.	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Creació i ocupació efectiva del nou lloc de treball.</i> - <i>Nombre de casos atesos per cada tècnic després de la diferenciació de rols (objectiu: augment del 30% a la capacitat d'atenció).</i> - <i>Percentatge d'usuàries que reporten una millora en la qualitat de l'atenció rebuda</i> 	



després de la diferenciació de rols (objectiu: 80% de satisfacció).

A.3. Establir mecanismes de supervisió i revisió de la praxi professional en l'àmbit de migracions i antiracisme.

- *Implementació d'un sistema d'avaluació periòdica de la praxi professional.*
- *Nombre de sessions de supervisió realitzades anualment (objectiu: mínim 2 sessions per any).*
- *Percentatge de professionals que mostren una millora en les pràctiques antiracistes segons les avaluacions (objectiu: 65% dels professionals mostren millora).*

A.4. Dissenyar i implementar un programa formatiu integral en perspectiva antiracista adreçat a professionals de l'àmbit social i càrrecs polítics de la comarca*.

**Per a implementar la formació seria oportú adreçar-se al Departament d'Igualtat i Feminisme.*

- *Nombre de mòduls formatius desenvolupats (objectiu: mínim 5 mòduls que cobreixin diferents aspectes de l'antiracisme).*
- *Percentatge de professionals de l'àmbit social que completen el programa formatiu (objectiu: 50% el primer any).*
- *Percentatge de representants polítics que participen en almenys una sessió formativa (objectiu: 30% el primer any).*
- *Nombre d'hores de formació impartides (objectiu: mínim 20 hores per participant).*
- *Grau de satisfacció dels participants amb el programa formatiu (objectiu: 85% de satisfacció).*
- *Nombre de polítiques o protocols revisats o creats amb perspectiva antiracista com a resultat directe de la formació (objectiu: mínim 2 el primer any posterior a la formació).*

A.5. Promoure la capacitació i incorporar agents socials i culturals de diversos col·lectius d'origen migrant com a mediadors* a l'àrea de migracions del CCPJ.

** Es fa servir el terme "mediador" per facilitar la comprensió del rol d'aquesta figura, tot i que és important assenyalar que la mediació intercultural és una professió específica que*



requereix una formació especialitzada i integral. L'objectiu d'aquesta activitat és reconèixer i potenciar el paper dels agents naturals de les diferents comunitats, proporcionant eines i formació amb perspectiva antiracista, feminista i interseccional per enfortir la seva capacitat d'acompanyament. No es pretén substituir la figura professional del mediador intercultural, sinó complementar-ne la tasca mitjançant l'apoderament de referents comunitaris.

- Nombre d'agents socials i culturals d'origen migrant que completen el programa de formació amb contingut específic sobre mediació inicial (objectiu: mínim 3 persones el primer any, representant almenys 3 col·lectius diferents).
- Percentatge de casos atesos a l'àrea de migracions del CCPJ que compten amb la participació d'un agent format en mediació inicial (objectiu: 20% dels casos en els primers 6 mesos després de la incorporació d'aquesta figura).
- Grau de satisfacció de les usuàries del servei de migracions que en la seva atenció s'ha comptat amb un agent social format (mesurat a través d'enquestes, objectiu: 85% de satisfacció).

Objectiu estratègic 2	Crear estructures de coordinació i de treball en xarxa en relació amb les tres dimensions: entre àrees del CCPJ, entre el CCPJ i altres serveis, recursos i entitats, i entre el CCPJ i els municipis.
Actuacions i Indicadors	
A.6. Crear una taula antiracisme del CCPJ en la qual participin les tècniques d'immigració, dues persones de l'àrea dels Serveis Socials Bàsics i una persona clau dels ajuntaments seleccionats juntament amb representants de la resta de serveis, recursos i entitats.	
<ul style="list-style-type: none"> - Creació efectiva de la taula antiracisme. - Nombre de reunions realitzades per la taula anualment (objectiu: mínim 4 reunions a l'any). 	



- *Percentatge d'assistència dels membres convocats a les reunions (objectiu: 80% d'assistència mitjana).*
- *Nombre d'iniciatives o propostes concretes generades per la taula (objectiu: almenys 3 propostes implementables per any).*

A.7. Impulsar una declaració institucional anual del Consell d'Alcaldies en clau antiracista mitjançant un treball previ que pugui crear consens polític.

- *Realització de la declaració institucional anual.*
- *Percentatge d'alcaldies que donen suport a la declaració (objectiu: 100% de les alcaldies de la comarca).*
- *Nombre d'accions concretes derivades de la declaració (objectiu: almenys 2 accions implementables per any).*
- *Grau de difusió de la declaració (mesurat pel nombre de mitjans locals que la publiquen i ho arribi a xarxes socials, establir una línia base i buscar un increment anual).*

A.8. Incorporar la perspectiva interseccional a l'Àrea dels Serveis Socials (incloent-hi SAI, SIAD, Igualtat i migracions) mitjançant elaboració d'un Pla Estratègic Interseccional.

- *Elaboració i aprovació del Pla Estratègic Interseccional*
- *Percentatge de serveis de l'Àrea de Serveis Socials que han incorporat la perspectiva interseccional als seus protocols (objectiu: 100% el primer any després de l'aprovació del Pla).*
- *Nombre de professionals formades en perspectiva interseccional (objectiu: 70% del personal de l'Àrea de Serveis Socials el primer any).*
- *Nombre de casos atesos utilitzant l'enfocament interseccional (establir una línia base en els primers 3 mesos i cercar un increment del 30% en els 9 mesos següents).*

A.9. Impulsar el disseny i la implementació, a través de la taula antiracisme, d'un protocol d'actuació per a la detecció i resposta davant de situacions de racisme en els serveis, recursos i entitats que la conformen.



- *Desenvolupament i aprovació del protocol d'actuació davant situacions de racisme*
- *Percentatge de serveis, recursos i entitats que han adoptat i implementat el protocol (objectiu: 60% el primer any després de la seva aprovació).*
- *Nombre de casos de racisme detectats i gestionats seguint el nou protocol (establir una línia base el primer trimestre i buscar un augment del 50% en la detecció i gestió adequada de casos els primers dos anys).*

A.10. Desenvolupar i mantenir actualitzat un directori integral dels serveis, recursos i entitats que conformen la taula antiracisme, incloent-hi informació detallada de contacte de les persones referents a cada organització.

- *Creació i publicació del directori integral*
- *Percentatge de serveis, recursos i entitats de la xarxa antiracista inclosos al directori (objectiu: 60% a la primera versió, 100% en els sis mesos següents).*
- *Freqüència d'actualització del directori (objectiu: revisió i actualització semestral, amb registre de canvis).*
- *Nivell d'ús del directori per part dels membres de la xarxa (mesurat a través d'enquestes o estadístiques d'accés si és un directori digital, objectiu: 70% dels membres reporten fer servir el directori almenys una vegada al mes).*

Objectiu estratègic 3

Reforçar la posició del CCPJ com a entitat líder en la incorporació de la perspectiva antiracista.

Actuacions i Indicadors

A.11. Crear un catàleg de recursos operatius per facilitar la concreció de polítiques antiracistes i relatives a les migracions i posar-ho a disposició dels municipis.

- *Nombre de recursos inclosos al catàleg (objectiu: mínim 10 recursos operatius el primer any).*
- *Percentatge de municipis que accedeixen i utilitzen el catàleg (objectiu: 40% dels municipis en els primers 6 mesos després del llançament).*
- *Nombre de polítiques o iniciatives antiracistes implementades pels municipis utilitzant recursos del catàleg (objectiu: almenys 1 per municipi el primer any).*



A.12. Potenciar l'acompanyament per part de la tècnica de migracions i antiracisme als ajuntaments de manera regular.

- *Nombre de sessions d'acompanyament realitzades per ajuntament (objectiu: mínim 4 sessions anuals per ajuntament).*
- *Percentatge d'ajuntaments que reben acompanyament regular (objectiu: 100% dels ajuntaments de la comarca)*
- *Grau de satisfacció dels ajuntaments amb l'acompanyament rebut (mesurat a través d'enquestes, objectiu: 85% de satisfacció).*

A.13. Organitzar una trobada anual en què participin alcaldia, regidoria i perfil tècnics dels municipis i conselleria i caps de serveis dels CCPJ.

- *Realització efectiva de la trobada anual*
- *Percentatge d'assistència dels perfils convidats (objectiu: 70% d'assistència dels perfils convocats).*
- *Nombre d'acords o iniciatives concretes que sorgeixen de la trobada (objectiu: mínim 2 acords o iniciatives per trobada).*

Eix estratègic	Comarca acollidora
Objectius General	Garantir una acollida efectiva a tota la comarca com a mesura fonamental per combatre el racisme.
Objectiu estratègic 4	Enfortir el Servei de Primera Acollida al CCPJ i als municipis.
Actuacions i Indicadors	
A.14. Concretar i definir detalladament les tasques del Servei de Primera Acollida del CCPJ.	



- *Elaboració i aprovació d'un document que detalli les funcions i els procediments del Servei de Primera Acollida.*
- *Percentatge de personal del CCPJ que coneix i comprèn les tasques definides del Servei de Primera Acollida (objectiu: 90% del personal rellevant durant els primers 6 mesos després de la definició).*
- *Nombre de processos o protocols estandarditzats implementats com a resultat de la definició detallada de tasques (objectiu: almenys 2 processos estandarditzats el primer any).*

A.15. Crear el servei itinerant de la tècnica del Servei de Primera Acollida del CCPJ i garantir-ne la regularitat.

- *Nombre de municipis coberts pel servei itinerant (objectiu: 100% dels municipis de la comarca els primers dos anys d'implementació).*
- *Freqüència de visites a cada municipi (objectiu: almenys una visita mensual a cada municipi*).*
- *Nombre de persones ateses pel servei itinerant (establir una línia base en els primers 3 mesos i cercar un increment del 20% en els 6 mesos següents).*
- *Grau de satisfacció dels usuaris amb el servei itinerant (mesurat a través d'enquestes, objectiu: 85% de satisfacció).*

** Alguns municipis com per exemple Castell de Mur, Sarroca de Bellera, Abella de la Conca, Sant Esteve de la Sarga, seguint el mateix criteri, poden ser excepcions d'aquesta freqüència d'acord amb el nombre de la població d'origen migrant que viu en aquests municipis. En definitiva, l'optimització dels recursos és clau.*

Objectiu estratègic 5	Convertir els ajuntaments més grans de la comarca en agents actius d'acolliment per contribuir a lluitar contra el racisme.
Actuacions i Indicadors	
A.16. Organitzar una sessió de benvinguda anual per a tots els habitants empadronats durant l'any especialment a municipis Tremp i La Pobla de Segur.	
- <i>Nombre de sessions de benvinguda realitzades anualment (objectiu: almenys 1</i>	



sessió a Tremp i 1 a la Pobla de Segur).

- *Percentatge de noves empadronades que assisteixen a les sessions de benvinguda (objectiu: 60% d'assistència el primer any, incrementant el 75% el segon any).*
- *Grau de satisfacció de les assistents amb la sessió de benvinguda (mesurat a través d'enquestes, objectiu: 85% de satisfacció).*

A.17. Elaborar i distribuir una guia en formats diversos i en diferents llengües per tal d'informar sobre el municipi i els recursos existents.

- *Nombre d'idiomes en què s'ha traduït la guia (objectiu: almenys 5 idiomes principals de la població migrant de la comarca).*
- *Nombre de formats en què està disponible la guia (per exemple, digital, àudio, vídeo; objectiu: almenys 3 formats diferents).*
- *Percentatge de noves residents que reben la guia (objectiu: 90% dels nous empadronats el primer any).*

A.18. Bústia per denunciar el racisme als ajuntaments, a les biblioteques i als CAP.

- *Percentatge d'establiments públics de la comarca que han implementat la bústia (objectiu: 100% dels ajuntaments el primer any).*
- *Nombre de denúncies rebudes a través de les bústies (establir una línia base en els primers 3 mesos i monitorar les tendències).*
- *Temps mitjà de resposta a les denúncies rebudes (objectiu: resposta inicial en menys de 72 hores).*

Objectiu estratègic 6	Eliminar les barreres lingüístiques per millorar l'acollida als municipis i facilitar més oportunitats d'apoderament per a les dones.
------------------------------	---

Actuacions i Indicadors

A.19. Donar a conèixer i fer de pont entre els ajuntaments i el Servei de Traducció de la Generalitat de Catalunya.

- *Nombre d'ajuntaments informats sobre el Servei de Traducció (objectiu: 100% dels*



ajuntaments de la comarca).

- *Nombre de sol·licituds de traducció gestionades a través del pont establert (establir una línia base en els primers 3 mesos i cercar un increment del 30% en els 6 mesos següents).*
- *Grau de satisfacció dels ajuntaments amb el servei de pont (mesurat a través d'enquestes, objectiu: 75% de satisfacció).*

A.20. Difusió del material sobre recursos existents en diferents llengües.

- *Nombre d'idiomes en què s'ha traduït el material informatiu (objectiu: almenys 3 idiomes principals de la població migrant de la comarca).*
- *Percentatge de punts d'atenció ciutadana que disposen del material en múltiples idiomes (objectiu: 70% dels punts d'atenció en el primer any).*
- *Nombre de descàrregues o consultes del material en diferents idiomes (si està disponible en format digital, establir una línia base en els primers 3 mesos i cercar un increment del 25% en els 6 mesos següents).*

A.21. Potenciar l'ensenyament del català als municipis, especialment entre les dones d'origen migrant.

- *Nombre de cursos de català oferts específicament per a dones d'origen migrant (objectiu: increment del 30% al nombre de cursos el primer any).*
- *Percentatge de dones d'origen migrant que completen un curs de català (establir una línia base i cercar un increment del 20% anual).*
- *Grau de millora en el domini del català entre les participants (mesurat mitjançant avaluacions pre i post curs, objectiu: 70% de les participants mostren una millora significativa).*
- *Nombre d'iniciatives de pràctica del català fora de l'aula (per exemple, grups de conversa, parelles lingüístiques; objectiu: almenys 1 iniciativa per municipi).*



Eix estratègic	Comarca Igualitària
Objectius General 3	Enfortir l'accés i l'exercici de drets per a les persones racialitzades i d'origen migrant i actuar contra les discriminacions derivades del racisme.
Objectiu estratègic 7	Incorporar la perspectiva dels drets i drets humans de les dones com a eix vertebrador de la intervenció dels professionals públics i del tercer sector.
Actuacions i Indicadors	
A.22. Elaborar i executar un pla formatiu per a professionals públic (no només per als treballadores del CCPJ) i de Tercer Sector amb perspectiva de drets i en clau antiracista per garantir el coneixement bàsic.	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Número del pla formatiu creat i executat.</i> - <i>Nombre de persones i nombre de les dones que se n'han beneficiat.</i> - <i>Percentatge de professionals públics i del Tercer Sector que han completat la formació (objectiu: 80% el primer any).</i> - <i>Grau de millora en el coneixement sobre perspectiva de drets i antiracisme (mesurat a través d'avaluacions pre i post-formació, objectiu: 70% dels participants mostren una millora significativa).</i> 	
A.23. Elaborar un protocol de detecció de discriminacions i d'actuació, i posar-ho a disposició de les tècniques de tots els serveis del CCPJ.	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Número del protocol creat.</i> - <i>Nombre de persones que han accedit al protocol.</i> - <i>Percentatge de serveis del CCPJ que han implementat el protocol (objectiu: 100% els primers 6 mesos després de la seva creació).</i> - <i>Nombre de casos de discriminació detectats i gestionats seguint el protocol (establir una línia base en els primers 3 mesos i cercar un increment del 50% en la detecció i gestió adequada de casos el primer any).</i> 	



A.24. Garantir el registre de les situacions de discriminació recollides per part de la tècnica de migració i l'antiracisme el CCPJ i en la mesura que sigui possible donar resposta.

- Creació d'un sistema de registre de situacions de discriminació.
- Nombre de situacions de discriminació registrades (establir una línia base en els primers 3 mesos i monitorar les tendències).
- - Percentatge de casos registrats que reben una resposta (objectiu: 90% dels casos reben algun tipus de resposta o seguiment).
- - Temps mitjà de resposta inicial a les situacions registrades (objectiu: resposta inicial en menys de 72 hores).

Objectiu estratègic 8	Garantir el compliment de la Llei pel que fa al padró en el conjunt de la comarca.
------------------------------	---

Actuacions i Indicators

A.25. Dur a terme campanyes informatives sobre el dret a empadronar-se i l'obligatorietat dels ens locals d'empadronar tots els residents.

- Nombre de campanyes informatives realitzades.
- Abast de les campanyes (nombre de persones aconseguides a través de diferents mitjans: fullets distribuïts, visualitzacions en xarxes socials, assistents a xerrades informatives, etc.).
- Percentatge de municipis de la comarca on s'ha realitzat almenys una acció informativa (objectiu: 100% dels municipis).
- Increment del nombre d'empadronaments després de les campanyes (comparar amb el mateix període de l'any anterior, objectiu: augment del 15%).

A.26. Recollir incidències relacionades amb l'exercici del dret a padró i intervenir mitjançant un protocol o circuit efectiu.

- Creació i implementació d'un protocol o circuit per identificar i abordar les pràctiques obstructives en la tramitació del padró.



- Nombre d'incidències relacionades amb l'exercici del dret al padró registrades i percentatge d'aquestes resoltes seguint el protocol establert (objectiu: 85% de resolució el primer any, augmentant a 95% el segon any).
- Nombre de pràctiques obstructives identificades i documentades (establir una línia base i buscar una reducció del 50% el primer any després de la implementació del protocol).

Objectiu estratègic 9	Garantir l'exercici de drets en condicions d'igualtat per a la població racialitzada i d'origen migrant en quatre àmbits: educació, salut, treball i habitatge
------------------------------	---

Actuacions i Indicadors

A.27. Garantir el coneixement bàsic sobre les perspectives antiracista i interseccional de l'equip humà dels centres educatius mitjançant formacions* i establir un mecanisme de seguiment post-formació mitjançant la creació d'una figura referent antiracista a cada centre (individual o col·lectiu).**

** Per a implementar la formació seria oportú adreçar-se al Departament d'Igualtat i Feminisme i al Departament d'Educació.*

***Vegeu l'acció 37 que també fa referència a la creació d'un referent en format taula de treball permanent.*

- Percentatge del personal educatiu que ha completat la formació (objectiu: 60% el primer any).
- Grau de millora en el coneixement sobre perspectives antiracista i interseccional (mesurat mitjançant avaluacions pre i post formació, objectiu: 70% de millora).
- Nombre d'iniciatives antiracistes implementades als centres educatius després de la formació (objectiu: almenys 1 iniciativa per centre el primer any).
- Nombre de centres que han designat una figura referent antiracista (individual o col·lectiva) (objectiu: 100% dels centres el primer any).
- Nombre d'accions o intervencions realitzades per les figures referents (establir una línia base el primer trimestre i fer seguiment de l'evolució, cercant almenys una intervenció significativa per trimestre).

A.28. Implementar un protocol integral d'acollida educativa, en col·laboració amb el perfil LIC i la tècnica d'immigració, que garanteix els drets de menors i adolescents,



amb especial atenció amb els de nenes, i promogui la igualtat d'oportunitats als centres educatius*.

**Aquest protocol d'acompanyament ha d'incloure: Acompanyament personalitzat a les famílies, Informació sobre drets i recursos educatius, Detecció i eliminació de barreres d'accés, especialment a les activitats extraescolars, Seguiment del procés d'adaptació.*

- *Creació i implementació efectiva del protocol integral d'acolliment educatiu.*
- *Nombre de famílies ateses mitjançant el protocol i el percentatge que completa satisfactòriament tot el procés d'acollida (establir una línia base i cercar que el 85% de les famílies completin el procés satisfactòriament).*
- *Grau de millora en l'accés i la participació de menors i adolescents en activitats educatives i extraescolars després de la implementació del protocol (mesurat a través de registres de participació i enquestes a famílies i professionals, objectiu: increment del 30% en la participació). **Cal fer una avaluació que tingui present el component de gènere.***

A. 29. Combatre amb els obstacles per accedir a l'habitatge mitjançant accions de sensibilització adreçada a la població en general i als agents immobiliaris i promoció de sol·licituds al Programa d'Ajuts a la rehabilitació rural i de muntanya i difusió dels models d'habitatge cooperatiu a cessió d'ús i la masoveria urbana.

- *Nombre d'accions de sensibilització realitzades i percentatge d'agents immobiliaris participants (objectiu: mínim 4 accions anuals i 60% de participació).*
- *Nombre de sol·licituds tramitades per al Programa d'Ajuts a la rehabilitació (establir una línia base i cercar un increment del 20% anual).*
- *Nombre d'iniciatives d'habitatge cooperatiu al Pallars Jussà o masoveria urbana iniciades després de les accions de difusió (objectiu: almenys 2 iniciatives el primer any).*

A. 30. Ampliar la protecció a les treballadores de la llar per tal de millorar-ne les condicions laborals i la protecció de la salut amb perspectiva antiracista i feminista, mitjançant la promoció de la fundació d'una cooperativa de treball en l'àmbit de cures i donar suport al procés facilitant un servei d'assessorament legal*.

** Per a la realització d'aquesta acció és recomanable comptar amb el suport i la col·laboració de la Cooperativa Alba Jussà i per a l'assessorament legal es pot posar en contacte amb Ponent Coopera.*



- Creació efectiva de la cooperativa de treball a l'àmbit de cures i del servei d'assessorament legal.
- Nombre de treballadores de la llar que s'incorporen a la cooperativa i reben assessorament legal (objectiu: mínim 10 treballadores a la cooperativa i 20 assessorades el primer any).
- Percentatge de millora en les condicions laborals de les treballadores (mesurat a través d'indicadors específics com a salari, horaris, cobertura social, objectiu: millora del 40% respecte a la situació inicial).

A. 31. Dotar eines als centres d'atenció primària mitjançant formacions* i acompanyament en clau antiracista i també per a la implementació de la perspectiva comunitària i interseccional dirigida a les professionals de l'àmbit sanitari de la comarca.

***Per a implementar la formació seria oportú adreçar-se al Departament d'Igualtat i Feminisme i al Departament de Salut.*

- Percentatge de professionals sanitaris que completen la formació (objectiu: 60% el primer any).
- Nombre d'eines i protocols antiracistes implementats als centres d'atenció primària (objectiu: mínim 3 per centre).
- Grau de satisfacció dels usuaris racialitzats i d'origen migrant amb l'atenció rebuda (mesurat mitjançant enquestes, objectiu: 80% de satisfacció).

Eix estratègic	Comarca Cohesionadora
Objectius General 4	Promoure les mesures necessàries per millorar les relacions entre totes les veïnes i totes les veïnes dels municipis.
Objectiu estratègic 10	Promoure l'acció comunitària en clau antiracista en els municipis de la comarca.
Actuacions i Indicadors	
A.32. Elaborar, mitjançant un procés participatiu, un catàleg dinàmic d'activitats i	



propostes per a l'acció comunitària antiracista, incloent-hi bones pràctiques i experiències amb èxit, i posar-lo a disposició dels municipis amb actualitzacions periòdiques.

- *Creació del catàleg amb participació comunitària.*
- *Nombre de municipis que hi accedeixen i utilitzen el catàleg (objectiu: 70% dels municipis).*
- *Nombre d'activitats del catàleg implementades pels municipis (objectiu: mínim 2 activitats per municipi a l'any).*
- *Nombre dels ajuntaments beneficiats*
- *Avaluació dels ajuntaments sobre el catàleg*

A.33. Proporcionar acompanyament tècnic integral als municipis* per al desenvolupament d'accions comunitàries antiracistes (podria implementar-se mitjançant la figura tècnica d'acció comunitària del CCPJ), incloent-hi assessorament en la planificació, la implementació i l'avaluació de les accions.

** L'acció no està pensada per dur a terme a tots els municipis, cal tenir present la dimensió de cada municipi i les capacitats dels ajuntaments. Tanmateix, és recomanable dur a terme aquesta activitat als municipis més grans de la comarca.*

- *Nombre de municipis que reben acompanyament tècnic (objectiu: 100% dels municipis que ho sol·licitin).*
- *Nombre d'accions comunitàries implementades amb èxit després de l'acompanyament (establir una línia base i buscar un increment anual).*
- *Grau de satisfacció dels municipis amb l'acompanyament rebut (objectiu: 85% de satisfacció).*

Objectiu estratègic 11	Establir aliances amb el teixit associatiu dels municipis per promoure la cohesió social
Actuacions i Indicadors	



A.34. Impulsar un programa d'activitats interassociatives, dissenyat i executat conjuntament amb les associacions locals i persones d'origen migrant, amb especial atenció a la Pobla de Segur, per generar espais de trobada, col·laboració i participació activa.

- *Nombre d'associacions locals que participen activament al programa (objectiu: 60% de les associacions el primer any).*
- *Nombre de persones i **dones** d'origen migrant que participen en la planificació i l'execució d'activitats (establir una línia base i cercar un increment progressiu).*
- *Nombre d'activitats interassociatives realitzades i nivell de participació (objectiu: mínim 4 activitats anuals amb participació diversa).*

A.35. Desenvolupar i implementar un programa formatiu en clau antiracista per a les associacions municipals, que inclogui eines pràctiques, acompanyament posterior i creació de projectes conjunts antiracistes.

- *Percentatge d'associacions que completen la formació (objectiu: 60% el primer any).*
- *Nombre d'iniciatives antiracistes implementades per les associacions després de la formació (objectiu: almenys 1 per associació participant).*
- *Grau d'incorporació de la perspectiva antiracista en les activitats regulars de les associacions (mesurat mitjançant una eina d'avaluació específica).*

Objectiu estratègic 12	Potenciar la capacitat cohesionadora dels espais educatius en els municipis
Actuacions i Indicadors	
A.36. Elaborar un catàleg dinàmic i participatiu d'activitats cohesionadores per a espais educatius, basat en bones pràctiques locals i internacionals, que inclogui guies d'implementació i recursos adaptats a diferents contextos educatius	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Creació del catàleg amb participació de la comunitat educativa</i> 	



- Nombre de bones pràctiques locals documentades i incloses (objectiu: mínim 5 pràctiques el primer any).
- Percentatge d'espais educatius que implementen activitats del catàleg (objectiu: 60% el primer any).

A.37. Crear i dinamitzar una taula de treball permanent sobre antiracisme, migracions i diversitat a cada espai educatiu (centres educatius, esbarjo, Escola d'Adults, SIS), amb participació de professionals, alumnat i famílies, per impulsar i coordinar accions transformadores*.

**Cal tenir presents els elements transversals a incorporar que són (1) Perspectiva interseccional, (2) Enfocament intergeneracional, (3) Metodologies participatives, (4) Avaluació contínua i (5) Sostenibilitat de les iniciatives.*

- Nombre d'espais educatius que estableixen la taula de treball (objectiu: 60% dels espais el primer any).
- Freqüència de reunions i nivell de participació (objectiu: mínim una reunió trimestral amb 60% d'assistència).
- Nombre d'accions transformadores implementades per cada taula (objectiu: mínim 3 accions anuals per espai).

Eix estratègic	Comarca de pertinences
Objectius General 5	Prevenir i combatre el racisme en el conjunt de la població dels municipis
Objectiu estratègic 13	Fomentar el reconeixement dels bagatges culturals i lingüístics de la població d'origen migrant dels municipis.
Actuacions i Indicadors	
A.38. Desenvolupar, en col·laboració amb la població d'origen migrant, un catàleg dinàmic d'accions de sensibilització i valoració de les llengües maternes, incloent-hi activitats interactives i espais d'intercanvi lingüístic.	



- Nombre de llengües maternes representades al catàleg i les activitats (objectiu: incloure almenys el 60% de les llengües presents a la comarca).
- Nombre d'activitats implementades per municipi (objectiu: mínim 1 activitat anual per municipis petits i 2 pels més grans).
- Nivell de participació de persones autòctones en les activitats d'intercanvi lingüístic (establir una línia base i buscar un increment progressiu).
- Nombre dels ajuntaments beneficiats
- Avaluació dels ajuntaments sobre el catàleg

A.39. Integrar la diversitat de bagatges culturals a la programació cultural, festiva i lúdica dels municipis, mitjançant la creació d'un grup assessor divers i la formació de gestors culturals (si hi ha), utilitzant diversos espais públics com biblioteques, centres cívics i places.

- Nombre d'esdeveniments o activitats que inclouen expressions culturals diverses a la programació municipal (objectiu: mínim 25% de la programació anual).
- Creació i funcionament efectiu del grup assessor multicultural (nombre de reunions realitzades, objectiu: mínim 2 reunions anuals).
- Percentatge de gestors culturals que han rebut formació específica sobre diversitat cultural (objectiu: 60% el primer any).

Objectiu estratègic 14	Promoure la condemna del racisme en el conjunt dels municipis
Actuacions i Indicadors	
A.40. Dissenyar i implementar una campanya de comunicació antiracista integral i participativa del Consell Comarcal, que combini sensibilització, denúncia i propostes d'acció, involucrant activament els ajuntaments i la població racialitzada en el disseny i la difusió.	
<ul style="list-style-type: none"> - Grau de participació de la població racialitzada en el disseny i execució de la campanya (nombre de persones/col·lectius participants i nivell d'implicació). - Abast de la campanya (nombre de persones aconseguides a través de diferents canals, interaccions en xarxes socials, aparicions en mitjans locals). - Percentatge d'ajuntaments que se sumen activament a la campanya (objectiu: 	



80% dels ajuntaments de la comarca).

A.41. Crear un banc de recursos i bones pràctiques per a la comunicació antiracista municipal, que inclogui propostes innovadores d'intervenció a l'espai públic, guies d'implementació i materials adaptables a diferents contextos locals.

- *Nombre de recursos i bones pràctiques documentades i incloses al banc (objectiu: mínim 5 recursos el primer any).*
- *Percentatge de municipis que utilitzen recursos del banc per a les seves accions antiracistes (objectiu: 40% dels municipis el primer any).*
- *Nombre d'intervencions innovadores a l'espai públic implementades a partir dels recursos proporcionats (objectiu: mínim 2 per municipi a l'any).*



6. Calendari del Pla d'acció

El calendari del pla d'acció és un apartat d'aquest document que estableix els terminis i dates clau per a la implementació d'un pla d'acció municipal. Aquest calendari és essencial per garantir que les activitats i els projectes es realitzin de manera oportuna i eficient.

Objectius del Calendari:

- Establir terminis clars per a la implementació de les activitats.
- Garantir la coordinació i sincronització de les activitats entre els diferents departaments i unitats.
- Identificar conflictes i desafiaments possibles en la implementació del pla d'acció.
- Proporcionar un marc de referència per a l'avaluació i el seguiment del progrés.

Proposem els següents components per al Calendari:

- Accions i activitats: Llista de les activitats i projectes que s'inclouen en el pla d'acció, amb els seus terminis i dates clau respectius.
- Responsabilitats: Identificació de les persones o departaments responsables de cada activitat o projecte.
- Terminis i dates: Establiment de terminis i dates clau per a la implementació de cada activitat o projecte.

Pel que fa a recursos necessaris per a la implementació de cada acció incloent-hi personal, materials i pressupost, caldrà fer una reunió de treball de tancament amb les tècniques i coordinadores del CCPJ. Així doncs, proposem tancar el calendari després de la validació del Pla d'Acció amb les tècniques del CCPJ quines duren a terme i seguiment del compliment de les accions del pla. A continuació compartim el calendari perquè les tècniques del CCPJ puguin complementar-ho omplint les columnes 'àrees implicades' i 'recursos'.



Categories	Acció	Rol de l'administració pública	Nivell de prioritat	Termini
Polítiques migratòries i antiracistes	A.1. Crear la figura de la consellera de Polítiques Antiracistes per garantir la transversalització de la perspectiva antiracista en tots els serveis dels CCPJ.	Responsable principal que l'executa és CCPJ.	MITJANA: donat que és una acció pendent de la voluntat política del Consell.	2025-2029
	A.2. Crear un lloc de treball més per tal de diferenciar la tècnica d'acollida i la de migracions i antiracisme i definir les tasques de manera diferenciada.	Responsable principal que l'executa és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.3. Establir mecanismes de supervisió i revisió de la praxi professional en l'àmbit de migracions i antiracisme	Responsable principal que l'executa i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	4. Dissenyar i implementar un programa formatiu integral en perspectiva antiracista adreçat a professionals de l'àmbit social i càrrecs polítics de la comarca.	Responsable principal que l'executa i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027

Codi Validació: 70212W048ERFASWVY14M095YC
Verificació: <https://ccpja.gub.cat/validador>
Document signat electrònicament



	detecció i resposta davant de situacions de racisme en els serveis, recursos i entitats que la conformen.		complementar el primer any del Pla.	
	A.10. Desenvolupar i mantenir actualitzat un directori integral dels serveis, recursos i entitats que conformen la taula antiracisme, incloent-hi informació detallada de contacte de les persones referents a cada organització.	Responsable principal que l'executa i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.11. Crear un catàleg de recursos operatius per facilitar la concreció de polítiques antiracistes i relatives a les migracions i posar-ho a disposició dels municipis.	Responsable principal que l'executa i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.12. Potenciar l'acompanyament per part de la tècnica de migracions i antiracisme als ajuntaments de manera regular	Responsable principal que l'executa i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.13. Organitzar una trobada anual en què participin alcaldia, regidoria i perfil tècnics dels municipis i conselleria i caps de serveis dels CC	Responsable principal que la promou i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027

Codi Validació: 70ZTZW0498ERFASWVWY9M0J85YC
 Verificació: <https://ccpballarri.es/registro/verificacio-ca/>
 Document signat electrònicament amb el certificat de la plataforma esPlicSign



Comarca acollidora	A.14. Concretar i definir detalladament les tasques del Servei de Primera Acollida del CCPJ.	Responsable principal que l'executa i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.15. Crear el servei itinerant de la tècnica del Servei de Primera Acollida del CCPJ i garantir-ne la regularitat	Responsable principal que l'executa i fa seguiment és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.16. Organitzar una sessió de benvinguda anual per a tots els habitants empadronats durant l'any especialment a municipis Tremp i La Pobla de Segur.	Responsable principal són els ajuntaments, el CCPJ ho promou i dona suport.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.17. Elaborar i distribuir una guia en formats diversos i en diferents llengües per tal d'informar sobre el municipi i els recursos existents.	Responsable principal que la realitza i difon és el CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.18. Bústia per denunciar el racisme als ajuntaments, a les biblioteques i als CAP.	Responsable principal són els ajuntaments, el CCPJ ho promou i dona suport.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027

Codi Validació: 7C272W049ERFASWVY9M095YC
 Verificació: <https://sigra.gub.cat/verificador>
 Document signat digitalment des de la plataforma



	A.19. Donar a conèixer i fer de pont entre els ajuntaments i el Servei de Traducció de la Generalitat de Catalunya.	Responsable principal que difon és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.20. Difusió del material sobre recursos existents en diferents llengües.	Responsable principal que difon és CCPJ.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
	A.21. Potenciar l'ensenyament del català als municipis, especialment entre les dones d'origen migrant	Responsable principal són els ajuntaments, el CCPJ ho promou i dona suport.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2025-2027
Comarca Igualitària	A.22. Elaborar i executar un pla formatiu per a professionals públics (no només treballadores del CCPJ) i de Tercer Sector amb perspectiva de drets i en clau antiracista per garantir el coneixement bàsic.	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment.	ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.	2026-2028

Codi Validació: 702T2WD-9ERFASWVFY9M395YC
 Verificació: https://ccpjal.lissa.eadmitelccp.cat/verificacio/702T2WD-9ERFASWVFY9M395YC
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 8



	creació d'una figura referent antiracista a cada centre (individual o col·lectiu).	equipaments educatius.		
	A.28. Implementar un protocol integral d'acollida educativa, en col·laboració amb el perfil LIC i la tècnica d'immigració, que garanteix els drets de menors i adolescents, amb especial atenció amb els de nenes, i promogui la igualtat d'oportunitats als centres educatius.	Responsabilitat compartida entre el CCBPJ i els ajuntaments amb col·laboració d'escoles i altres equipaments educatius.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028
	A. 29. Combatre amb els obstacles per accedir a l'habitatge mitjançant accions de sensibilització adreçada a la població en general i als agents immobiliaris i promoció de sol·licituds al Programa d'Ajuts a la rehabilitació rural i de muntanya i difusió dels models d'habitatge cooperatiu a cessió d'ús i la masoveria urbana.	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028
	A. 30. Ampliar la protecció a les treballadores de la llar per tal de millorar-ne les condicions laborals i la protecció de la salut amb perspectiva antiracista i feminista, mitjançant la promoció de la fundació d'una cooperativa de treball en l'àmbit de cures i donar suport al procés facilitant un servei d'assessorament legal.	Responsabilitat compartida entre el CCPJ i els ajuntaments.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028

Codi Validació: 7CZTZW0498ERFASWVY9M095YC
 Verificació: https://ccpjal.lg.es/verificacio.cat/
 Document signat electrònicament a través de la plataforma espublico.gestioa.cat



	A. 31. Dotar eines als centres d'atenció primària mitjançant formacions* i acompanyament en clau antiracista i també per a la implementació de la perspectiva comunitària i interseccional dirigida a les professionals de l'àmbit sanitari de la comarca.	Responsable principal que la realitza i fa seguiment és CCPJ amb col·laboració de CAP.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028
Comarca Cohesionadora	A.32. Elaborar, mitjançant un procés participatiu, un catàleg dinàmic d'activitats i propostes per a l'acció comunitària antiracista, incloent-hi bones pràctiques i experiències amb èxit, i posar-lo a disposició dels municipis amb actualitzacions periòdiques.	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment amb col·laboració dels ajuntaments.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028
	A.33. Proporcionar acompanyament tècnic integral als municipis* per al desenvolupament d'accions comunitàries antiracistes (podria implementar-se mitjançant la figura tècnica d'acció comunitària del CCPJ), incloent-hi assessorament en la planificació, la implementació i l'avaluació de les accions.	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment amb col·laboració dels ajuntaments.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028

Codi Validació: 702T2W049BERFASWVFY9M0J95YC
 Verificació: https://ccpja.rajussa.ead.mins.aj.gub.cat
 Document signat electrònicament des de la Direcció General d'Informàtica de l'Administració Pública de l'Ajuntament de Sabadell



<p>A.34. Impulsar un programa d'activitats interassociatives, dissenyat i executat conjuntament amb les associacions locals i persones d'origen migrant, amb especial atenció a la Pobla de Segur, per generar espais de trobada, col·laboració i participació activa.</p>	<p>Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment amb col·laboració de les entitats de la comarca.</p>	<p>MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.</p>	<p>2026-2028</p>
<p>A.35. Desenvolupar i implementar un programa formatiu en clau antiracista per a les associacions municipals, que inclogui eines pràctiques, acompanyament posterior i creació de projectes conjunts antiracistes.</p>	<p>Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment amb col·laboració dels ajuntaments.</p>	<p>ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.</p>	<p>2025-2027</p>
<p>A.36. Elaborar un catàleg dinàmic i participatiu d'activitats cohesionadores per a espais educatius, basat en bones pràctiques locals i internacionals, que inclogui guies d'implementació i recursos adaptats a diferents contextos educatius.</p>	<p>Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment amb col·laboració dels agents educatius.</p>	<p>MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.</p>	<p>2026-2028</p>
<p>A.37. Crear i dinamitzar una taula de treball permanent sobre antiracisme, migracions i diversitat a cada espai educatiu (centres educatius, esbarjo, Escola d'Adults, SIS), amb participació de professionals, alumnat i famílies, per impulsar i coordinar accions transformadores.</p>	<p>Responsable principal que la promou és CCPJ, però l'executa els ajuntaments.</p>	<p>ALTA: és recomanable començar a promoure a partir de l'inici del 2025 i complementar el primer any del Pla.</p>	<p>2025-2027</p>

Cod. validació: 70212WID48ERFASWVY9HJ8SYC
 Verificació: https://sede.ajuntamentdebarcelona.cat/verificacio
 Document signat digitalment des de la plataforma espublico



Comarca de pertinences	A.38. Desenvolupar, en col·laboració amb la població d'origen migrant, un catàleg dinàmic d'accions de sensibilització i valoració de les llengües maternes, incloent-hi activitats interactives i espais d'intercanvi lingüístic.	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment.	BAIXA: és recomanable començar a promoure durant el 2027 i complementar-la fins al final del 2029.	2027-2029
	A.39. Integrar la diversitat de bagatges culturals a la programació cultural, festiva i lúdica dels municipis, mitjançant la creació d'un grup assessor divers i la formació de gestors culturals (si hi ha), utilitzant diversos espais públics com biblioteques, centres cívics i places.	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028
	A.40. Dissenyar i implementar una campanya de comunicació antiracista integral i participativa del Consell Comarcal, que combini sensibilització, denúncia i propostes d'acció, involucrant activament els ajuntaments i la població racialitzada en el disseny i la difusió.	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment.	MITJANA: és recomanable començar a promoure durant el 2026 i complementar-la fins al final del 2028.	2026-2028
	A.41. Crear un banc de recursos i bones pràctiques per a la comunicació antiracista municipal, que inclogui	Responsable principal que l'executa és CCPJ i fa seguiment.	BAIXA: és recomanable començar a promoure durant el 2027 i	2027-2029

Codi Validació: 70272W04BEKFA5NWFY9M095YC
 Verificació: https://sede.gub.es/validacion/70272W04BEKFA5NWFY9M095YC
 Document signat electrònicament des de l'aplicació informàtica de l'Administració Pública Gestional | Pàgina 88 de 90



	propostes innovadores d'intervenció a l'espai públic, guies d'implementació i materials adaptables a diferents contextos locals.		complementar-la fins al final del 2029.	
--	--	--	---	--





Codi Validació: 7OZT2WD49ERHASNWF9MJ9SYC
Verificació: <https://cpplarsjussa.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 90 de 96

7. Seguiment i avaluació del Pla d'acció

La implementació efectiva d'un pla d'acció sobre polítiques migratòries i la integració de la perspectiva antiracista a la gestió municipal requereix un procés continu i metòdic de seguiment i valoració. Aquest enfocament permet refinar estratègies, detectar aspectes a millorar i garantir l'èxit de les metes proposades. L'establiment d'un sistema de monitoratge i valoració no només mesura l'efectivitat de les iniciatives implementades i assenyala àrees d'ajust, sinó que també és crucial per garantir la transparència, la rendició de comptes, fomentar l'aprenentatge organitzacional i comunitari i estimular-ne la implicació activa de tots els agents involucrats.

A continuació, es proposen les etapes següents per dur a terme un monitoratge i una valoració exhaustiva del pla d'acció:

- Establir una comissió de seguiment del pla i organitzar trobades operatives periòdiques (per exemple, cada tres mesos) per supervisar l'avenç cap als objectius del Pla.
- Dur a terme avaluacions formals amb la col·laboració d'experts externs per fer una anàlisi minuciosa dels indicadors de compliment i recopilar suggeriments per perfeccionar el pla d'acció en aplicacions futures.
- Realitzar modificacions al Pla d'acció d'acord amb les noves necessitats detectades.
- Difondre els resultats anualment entre les treballadores públics, les entitats, les associacions, les comunitats d'origen migrant i racialitzades, així com el públic en general.
- Adherir-se al principi de transparència i responsabilitat, comunicant els avenços i obstacles, i assumint la responsabilitat pels errors i les desviacions del pla.

El seguiment i la valoració són processos que es complementen, i ens permeten comprendre l'evolució d'aquest pla. El Pla ha de ser un document dinàmic que reflecteixi amb precisió la realitat i les necessitats de la comarca, cosa que permet als ajustaments, addicions o eliminacions d'activitats específiques amb el consens de la comissió de seguiment. Per aconseguir un monitoratge i valoració efectius, se suggereix la creació d'una comissió de seguiment compost per personal tècnic de les àrees involucrades, els quals impulsaran la implementació, acompanyament i seguiment del Pla. Es recomana també convidar representants de les entitats que ofereixen serveis i el teixit associatiu de la comarca a participar en aquesta comissió. Aquesta comissió podria reunir-se per analitzar i



prendre decisions sobre les propostes generades a partir del seguiment i la valoració. A més, se suggereix convidar l'equip que ha elaborat aquest pla almenys a dues reunions anuals d'aquesta comissió per aportar una perspectiva externa però informada.

Es recomana també establir un sistema de retroalimentació contínua amb la comunitat, possiblement a través d'enquestes periòdiques o fòrums comunitaris, per assegurar que les veus dels directament afectats pel pla siguin escoltades i considerades en el procés de seguiment i valoració.

Així mateix, s'aconsella elaborar un informe concís d'avaluació del progrés en relació amb els objectius del pla, basat en les accions realitzades durant cada període, detallant indicadors d'avaluació més específics i alineats amb els establerts prèviament per a cada mesura. Aquests informes es podrien preparar trimestralment o semestralment.

Si bé la durada prevista del Pla és de dos anys, es recomana revisar aquesta secció de valoració i seguiment després de la validació del Pla d'Acció, ja que alguns objectius requereixen més temps per aconseguir-ho. Per això és important assenyalar al calendari que certes accions del Pla d'Acció s'han programat a llarg termini, amb una durada aproximada de quatre anys, per abordar aquells objectius que, a causa de la seva complexitat, puguin requerir un període més extens per assolir-los. De més a més, se suggereix establir fites intermèdies per a objectius a llarg termini que permeten una avaluació del progrés fins i tot per a aquells que no puguin completar-se en el termini inicial de dos anys.



8. Annexos.

Annex 1. Persones participants en la recerca

Nº Persones entrevistades	Persona/Persones	Àmbit/Municipi
1	Nicoleta Cibotari	Consell Comarcal del Pallars Jussà
2	Rosa Melines	Consell Comarcal del Pallars Jussà
3	Laia Escolà	Servei de Normalització Llingüística
4	Andrea Fernández	Reintegra
5	Natàlia Márquez	Reintegra
6	Ibna Ribas	Oficina d'habitatge del Consell Comarcal del Pallars Jussà
7	Anna Corts	Escola d'Adults
8	Lahsen Kabum	Vei de la Pobla de Segur
9	Amanda i Diego	Càritas
10	Núria Torra	Creu Roja
11	Olga	Alba Jussà
12	Laia	Alba Jussà
13	Lourdes	Oficina de l'atenció a la ciutadania de l'Ajuntament d'Isona
14	Jeannine Abella	Alcaldeessa de l'Ajuntament d'Isona



	Álex García Balust	Alcalde de l'Ajuntament de Talar
15	Lídia Ortiz	Ajuntament de Tremp
16		Associació islàmica de la Pobla de Segur
17	M. Àngels Cortés	Coordinadora de Serveis Socials del Consell Comarcal del Pallars Jussà
18	Bintu	Veïna de Tremp
19	Sanai	Veïna de Tremp
20	Gemma Algueró Cots	Regidora de l'Ajuntament de la Pobla de Segur
21	Marc Baró	Alcalde de l'Ajuntament de la Pobla de Seg
22	Xavi Coll	Serveis socials bàsic del Consell Comarcal del Pallars Jussà
23	Anna	Serveis socials bàsic del Consell Comarcal del Pallars Jussà
24	Carme Castells	Treballadora social de Cap de la Pobla de Se
25	Maria Pilar Oliveres Solé	Perfil LIC, Departament d'Educació



CERTIFICAT

EXPEDIENT NÚM.	ÒRGAN COL·LEGIAT	DATA DE LA SESSIÓ
2052/2024	El ple	30/12/2024

VICENÇ MITJANA RABASA, en qualitat de Secretari d'aquest òrgan col·legiat, **CERTIFICO:**

Que en la sessió celebrada en la data a dalt indicada es va adoptar el següent acord que es transcriu a continuació:

EXPEDIENT 2052/2024. APROVACIÓ DEL PLA COMARCAL DE TRANSVERSALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES MIGRATÒRIES EN ELS SERVEIS PÚBLICS, EL FOMENT DE LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA I LA DINAMITZACIÓ COMUNITÀRIA 2025-2027

Favorable Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

FETS I FONAMENTS DE DRET

Vist el Pla comarcal de transversalitat de les Polítiques migratòries en els serveis públics, el foment de la participació ciutadana i la dinamització comunitària 2025-2027, que consta a l'expedient.

Vist l'article 14 de Text refós de la Llei d'organització comarcal de Catalunya, aprovat pel DL 4/2003, de 4 de novembre, i resta de legislació de règim local concordant.

Vista la proposta de resolució PR/2024/193 de 23 / de desembre / 2024.

RESOLUCIÓ

El Ple del Consell acorda,

PRIMER. Aprovar el Pla comarcal de transversalitat de les Polítiques migratòries en els serveis públics, el foment de la participació ciutadana i la dinamització comunitària 2025-2027, que consta a l'expedient.

SEGON.- Facultar el president per donar compliment a l'acord.



I perquè així hi consti als efectes de l'expedient, emeto el present certificat per ordre i amb el vist i plau del Sr. President, amb l'excepció prevista en l'article 206 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, s'expedeix aquest certificat a Tremp (Pallars Jussà) a la data de la signatura digital.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT

