



GUÍA PARA O DISEÑO E A ELABORACIÓN DE PLANS LOCAIS DE SENSIBILIZACIÓN



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
DE LOS INMIGRANTES



Nipo: 790-09-241-3

AUTORES

Deputación de Barcelona. Concello de Roquetas de Mar en representación da Federación Española de Municipios y Provincias. Policía Local do Concello de Fuenlabrada. Concello de Zaragoza. Concello de Vigo. Concello de Illescas. Fundación Secretariado Gitano. Accem. CEPAIM. Acción Integral con Inmigrantes. Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME). D.ª Josefina Alventosa, Universidade de Valencia. D.ª Concepción Antón, Universidade de Salamanca. D.ª Carmen Cárdenas.

GRUPO DE VALIDACIÓN

Entidades locais: Concello de Lleida (Servizo de Programas Sectoriais e Servizos ás Persoas); Concello de Aranjuez (Centro Municipal de Servizos Sociais da Concellaría da Muller); Concello de Zaragoza; Concello de Sabadell (Comisionada Nova Cidadanía); Concello de Madrid (Dirección Xeral de Inmigración e Cooperación ao Desenvolvemento); Concello de Illescas (Coordinación do Plan Local de Integración Social); Concello de Baracaldo (Rede de Acolliada de Base Municipal do Goberno Vasco); Concello de Mijas (Benestar Social); Concello de Totana (Benestar Social); Concello de Barcelona (Departamento de Acción Social e Cidadanía e a Oficina pola non Discriminación); Concello de Bilbao (Inmigración); Concello de Alorcón (Área de Prevención Inclusión e o Observatorio de Convivencia Intercultural); Concello de Fuenlabrada (Policía Local); Mancomunidade Islantilla; Mancomunidade Intermunicipal do Sueste de Gran Canaria; Deputación de Barcelona (Área de Igualdade e Cidadanía); Deputación de Zamora (Programa Fondo Social Europeo); Concello de Getafe.

Comunidades autónomas: Govern de les Illes Balears (Dirección Xeral de Inmigración); Junta de Castela e León (Servizo de Asuntos Migratorios); Junta de Andalucía (Dirección Xeral de Coordinación de Políticas Migratorias da Consellaría de Emprego); Generalitat de Cataluña (Secretaría para a Inmigración. Departamento de Acción Social e Cidadanía); Comunidade Autónoma da Rexión de Murcia (Dirección Xeral de Inmigración e Voluntariado).

Universidades: Universidade de Valencia; Universidade de Salamanca

ONG: Cáritas Española; Asociación ACOBE Usera; Movimiento contra la Intolerancia; Rede ACOGE; Accem; Asociación ACOBE; Asociación de Chinos en España; Asociación ARI-PERÚ; Cruz Roja Española; Asociación AIBE Balcan.

Sindicatos: Unión Xeral de Traballadores (Departamento de Migracións).

Empresas: CIDALIA consultora técnica en diversidade; Abierto hasta el Amanecer, cooperativa madrileña; Contexto, Análisis y Evaluación, S.L.; Dinamia, Consultoría Social S. Cooperativa; Cidadanía, S. Cooperativa Galega; Consultora Social Transformando Madrid; Atos Consulting.

DIRECCIÓN E COORDINACIÓN

Observatorio Español do Racismo e a Xenofobia: Nicolás Marugán Zalba. Nieves Díaz Domínguez. Rosa María Iturzaeta Manuel. Francisco Javier Bernáldez Fernández

COLABORADORES

CIDALIA S.L.

TRADUCCIÓN

Marta Cuba Alonso



© Ministerio de Trabajo e Inmigración

Secretaría de Estado de Inmigración e Emigración. Dirección Xeral de Integración dos Inmigrantes. Jose Abascal 39. Madrid

web: <http://www.mtin.es>

Esta publicación recibiu apoio da Dirección Xeral Programa para o Emprego, Asuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades da Comisión Europea.

Os fondos proveñen do Programa Comunitario Europeo para o Emprego e a Solidariedade (2007-2013). Este programa foi establecido para apoiar financeiramente a implantación dos obxectivos da Unión Europea na área de emprego e asuntos sociais, tal e como quedou establecido na Axenda Social e polo tanto contribuír ao cumprimento dos obxectivos da Estratexia de Lisboa nestes ámbitos.

O programa, cunha duración de sete anos, dirixese a todos os grupos de interese que poidan axudar a dar forma ao desenvolvemento de políticas e lexislación en materia de emprego e asuntos sociais apropiadas e efectivas, entre os 27 Estados membros da UE, EFTA-EEA e países candidatos e precandidatos.

A misión do PROGRESS é reforzar a contribución da UE no apoio aos compromisos e esforzos dos Estados membros para crear máis e mellores empregos e construír unha sociedade máis inclusiva. Para isto o PROGRESS:

- Proporciona análise e asesoramento político nas áreas PROGRESS;
- Controla e informa sobre a implantación da lexislación e políticas da UE nas áreas PROGRESS;
- Promove a transferencia política, aprendizaxe e apoio entre os Estados membros nos obxectivos e prioridades da UE;
- Transmite a visión dos grupos de interese e da sociedade no seu conxunto.

Para máis información: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

“A información contida nesta publicación non reflicte necesariamente a posición e opinión da Comisión Europ

ÍNDICE XERAL DA GUÍA

	Páx.
Presentación	4
0. Introducción	5
1. Que é un plan?	15
2. Entes locais: diversidade, igualdade de trato e non discriminación	27
3. Os plans locais de sensibilización (PLS)	56
3.1 Introducción	57
3.2 Proposta metodolóxica para a elaboración dun PLS	58
3.3 Os principios reitores dun PLS	69
3.4 As fases de elaboración dun plan	73
3.5 Áreas de intervención	80
3.6 Exemplo de aplicación e ferramentas metodolóxicas	88
3.7 Avaliación e seguimento do plan	95
4. Prácticas e experiencias salientables	102
5. Anexos	
5.1 Glosario de termos	154
5.2 Marco xurídico da igualdade de trato e a non discriminación en España	180

PRESENTACIÓN

A integración é un proceso bidireccional no que necesariamente se deben implicar as institucións que pertencen á sociedade de acollida e as persoas que viñeron ao noso país na procura da mellora das súas condicións de vida.

A institución máis próxima dos novos veciños que decidiron vivir entre nós é a Administración local, polo que a Dirección Xeral de Integración dos Inmigrantes da Secretaría de Estado de Inmigración e Emigración, consciente do papel que lles tocou representar ás administracións locais no referente á integración das persoas inmigrantes, non deixou de prestar apoio ás actuacións que dende estas institucións se están levando a cabo a favor da integración.

Un exemplo deste apoio é a *Guía para o deseño e a elaboración de plans locais de sensibilización* que agora chega ás mans dos equipos profesionais dos concellos, as deputacións provinciais, as mancomunidades, etc., como unha ferramenta que, sen dúbida, facilitará o seu traballo á hora de deseñar programas que permitan que a integración deixe de ser unha utopía para achegarse lentamente á realidade.

Esta guía foi elaborada no marco do programa europeo Progress, que promove actividades nacionais de sensibilización no eido da antidiscriminación. Na súa elaboración e deseño interviñeron unha serie de expertos no eido da inmigración, ademais de determinadas institucións e organizacións especialistas na loita contra a discriminación, que é, en definitiva, o obxectivo que se persegue coa elaboración desta ferramenta.

Esperamos que este instrumento que hoxe presentamos axude a sentar as bases dunha convivencia harmoniosa nunha sociedade caracterizada pola diversidade cuxo caudal cultural xa se incrementou coa chegada de novos veciños e veciñas.

Estrella Rodríguez Pardo

Directora Xeral de Integración dos Inmigrantes

0. INTRODUCCIÓN Á GUÍA METODOLÓXICA

1. Programa comunitario para o emprego e a solidariedade social – Progress

A presente *guía metodolóxica para o deseño e a elaboración de plans locais de sensibilización en igualdade de trato e non discriminación* é o produto final do Proxecto ESCI II: Plans Locais de Sensibilización.

O Proxecto ESCI II está enmarcado no [Programa comunitario para o emprego e a solidariedade social Progress](#) (2007-2013) da Dirección Xeral de Emprego, Asuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades da Comisión Europea. O programa comunitario Progress ten seis obxectivos:

- mellorar o coñecemento e a comprensión da situación imperante nos Estados membros (e noutros países participantes) mediante análises, avaliacións e un estreito seguimento das políticas;
- apoiar o desenvolvemento de métodos e instrumentos estatísticos e indicadores comúns;
- apoiar e controlar a aplicación da lexislación e os obxectivos políticos;
- fomentar a creación de redes, a aprendizaxe mutua, a determinación e a difusión de boas prácticas e de enfoques innovadores a escala europea;
- sensibilizar as partes interesadas e o público en xeral sobre as políticas e os obxectivos da Comunidade perseguidos en materia de emprego, protección e integración social, condicións de traballo, loita contra a discriminación e diversidade e igualdade entre homes e mulleres;
- mellorar a capacidade das principais redes a escala europea para fomentar e apoiar as políticas da Comunidade.

O Proxecto ESCI II insírese nun dos cinco ámbitos de actividade do programa comunitario Progress, como é o da **non discriminación e diversidade**, cuxo obxecto principal é apoiar a aplicación efectiva do principio de non discriminación e fomentar a súa integración nas políticas da Comunidade mediante as seguintes accións:

- unha maior comprensión da situación en materia de discriminación, especialmente mediante análises, estudos e o desenvolvemento de estatísticas e indicadores, así como mediante a avaliación da incidencia da lexislación, as políticas e as prácticas vixentes;
- o apoio á aplicación da lexislación da Unión Europea (UE) en materia de non discriminación mediante un control eficaz, a formación dos profesionais e a creación de redes entre os organismos especializados no ámbito da loita contra a discriminación;
- o reforzo da sensibilización, a difusión de información e o fomento do debate sobre os principais desafíos e aspectos políticos en materia de discriminación, así como a integración da non discriminación nas políticas da Comunidade;
- o desenvolvemento da capacidade das principais redes da Comunidade (por exemplo, de expertos e expertas nacionais ou de ONG) para perseguir os obxectivos políticos comunitarios.

2. Antecedentes do Proxecto ESCI II: Plans Locais de Sensibilización

O Proxecto ESCI II foi desenvolvido ao longo do ano 2009 polo **Observatorio Español do Racismo e a Xenofobia (Oberaxe)**, dependente da Dirección Xeral de Integración de Inmigrantes da Secretaría de Estado de Inmigración e Emigración do Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Preséntase como unha continuidade do traballo realizado no marco do **Proxecto ESCI I: Estratexias Cidadás para a Cidadanía e a Integración** que se desenvolveu durante o ano 2008. As actividades do Proxecto ESCI I finalizaron coa convocatoria dunha **Xornada de expertos sobre servizos de atención contra a discriminación: diagnóstico e propostas**.

A xornada tivo como obxectivo fundamental o intercambio e a reflexión entre expertos e expertas sobre os fenómenos e prácticas relacionadas coa loita contra a discriminación coa finalidade de establecer un diagnóstico e elaborar recomendacións e propostas na materia. Participaron un total de 63 persoas inscritas procedentes de 21 localidades, que estiveron en representación de diferentes organismos e entidades, tales como concellos, organizacións sociais, asociacións de inmigrantes, entidades sindicais, defensorías do pobo, ministerios, etc.

Entre as conclusións e as recomendacións máis relevantes da xornada de expertos, considerouse a necesidade de darlle continuidade ao traballo do Proxecto ESCI I no eido local proporcionando ferramentas metodolóxicas para combater a creación de prexuízos e estereotipos e no desenvolvemento dos aspectos teóricos e conceptuais relacionados coa igualdade de trato e a non discriminación.

Baseándose nas propostas e recomendacións elaboradas durante o desenvolvemento do ESCI I, deseñouse a segunda fase do proxecto, que se desenvolveu durante o ano 2009.

3. Obxectivos do Proxecto ESCI II: Plans Locais de Sensibilización

O obxectivo do proxecto é o impulso dunha reflexión pública sobre os beneficios da diversidade e a integración promovendo a elaboración, desenvolvemento e posta en marcha de *plans locais de sensibilización* no eido da igualdade de trato e a non discriminación por orixe étnica e racial.

Este obxectivo xeral fíxose operativo a través dos seguintes obxectivos específicos:

1. Incorporar e implicar a institucións públicas e privadas e organismos locais e rexionais no desenvolvemento de accións de sensibilización e de promoción da igualdade de trato e a non discriminación.
2. Debater e consensuar, xunto con estas institucións, os temas prioritarios e as metodoloxías apropiadas e viables para desenvolver plans de sensibilización local.
3. Identificar boas prácticas e experiencias exitosas levadas a cabo a nivel local, tanto en España como noutros países europeos, relacionadas coa sensibilización en igualdade de trato.
4. Elaborar e difundir unha guía metodolóxica para a formulación e desenvolvemento de plans locais de sensibilización en igualdade de trato e non discriminación por orixe étnica e racial.

4. Por que unha ferramenta metodolóxica coma esta?

A loita contra calquera tipo de discriminación e, polo tanto, contra a discriminación por orixe racial ou étnica foi adquirindo forza nos últimos anos, pasando a ser un elemento relevante no deseño de políticas públicas nos distintos niveis da Administración española. Non obstante, aínda son escasas as accións específicas de sensibilización en materia de igualdade de trato e

non discriminación por motivos de orixe racial ou étnica nalgunhas entidades públicas, especialmente a nivel local.

Por ese motivo, e considerando as achegas realizadas no Proxecto ESCI I, a Dirección Xeral dos Inmigrantes apostou pola elaboración dunha ferramenta metodolóxica que sirva de apoio ás entidades locais no desenvolvemento de políticas neste eido.

Esta ferramenta é a ***Guía metodolóxica para o deseño e elaboración de plans locais de sensibilización*** que a continuación se presenta e que, dende unha perspectiva de implicación dos distintos actores sociais, pretende servir de orientación e apoio ás entidades locais para definir e desenvolver accións concretas de sensibilización en materia de igualdade de trato e non discriminación por motivos de orixe racial ou étnica.

Son polo menos catro os motivos que impulsaron o Observatorio Español do Racismo e a Xenofobia a deseñar e difundir unha ferramenta metodolóxica destas características:

1. Por unha parte, algunhas características da sociedade española do século XXI: tal e como se intentou plasmar nas páxinas desta guía, a sociedade española está caracterizada por unha importante e relevante diversidade social, cultural e étnica, froito de distintas circunstancias: presenza de minorías étnicas internas, como a xitana, os movementos migratorios internos dos anos 50, 60 e 70 ou o aumento, durante o século XX, dos fluxos migratorios internacionais que elixen como destino España e que supuxeron a chegada de persoas de distinta orixe cultural e étnica ás nosas vilas e cidades.
2. En segundo lugar, a garantía do dereito á non discriminación en España: o principio de igualdade de trato e non discriminación é unha garantía que recolle o ordenamento xurídico español, en especial, na Constitución española contéplase non exclusivamente como un principio, senón como un valor e un dereito. Así mesmo, a normativa europea, os distintos estatutos de autonomía e demais lexislación española (ordinaria e específica) recoñecen o cumprimento deste principio.
3. En terceiro lugar, o papel das entidades locais na xestión da diversidade cultural: os entes locais cumpren un papel relevante en calquera acción encamiñada a combater o desenvolvemento de actitudes racistas e xenófobas, xa que son os xestores das políticas de xestión da diversidade que están máis próximas á cidadanía, e no desempeño desta función son tamén unha Administración privilexiada para definir políticas de igualdade de trato.

4. Finalmente, a sensibilización como unha estratexia axeitada para combater a discriminación étnica e o racismo: malia que non se trata da única, a sensibilización ofrece unha serie de razóns que nos levan a considerala unha boa estratexia para o traballo en igualdade de trato, xa que permite fomentar o cambio de mentalidades, percepcións e actitudes negativas no contexto actual de diversidade e previr a discriminación cara a calquera persoa indistintamente da súa orixe social, cultural ou xeográfica.

Os obxectivos desta guía metodolóxica articúlanse a partir dun obxectivo xeral, como é o seguinte:

Ofrecer un instrumento metodolóxico que permita orientar as accións municipais no eido da igualdade de trato.

Os obxectivos específicos son:

- a) Favorecer o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.**
- b) Fomentar os comportamentos non discriminatorios entre a cidadanía dos municipios españois.**
- c) Contribuír ao desenvolvemento de relacións de convivencia entre a cidadanía diversa dos municipios españois.**

Para a consecución destes obxectivos, realizáronse as actividades que se detallan a continuación.

5. Metodoloxía e actividades no marco do Proxecto ESCI II

A proposta metodolóxica para o desenvolvemento do Proxecto ESCI II baseouse en dous criterios fundamentais:

1. Desenvolvemento dunha **metodoloxía participativa**, implicando as institucións públicas e privadas no proceso de construción tanto da ferramenta metodolóxica como das medidas e instrumentos máis adecuados para a promoción da igualdade de trato e a non discriminación.
2. Constituindo unha **metodoloxía de coordinación e de construción de redes** entre os distintos niveis de Administración pública implicados na loita contra a discriminación e no desenvolvemento de accións de igualdade de oportunidades e de trato.

Para isto promoveuse a constitución de dous grupos de traballo cuxas finalidades e composición foron as seguintes:

a) Grupo de expertos e expertas

O grupo de expertos do Proxecto ESCI II estivo constituído por 13 institucións e especialistas nas diferentes materias que compoñen a guía.

As institucións partícipes foron:

- Deputación de Barcelona.
- Concello de Roquetas de Mar en representación da Federación Española de Municipios y Provincias.
- Policía Local do Concello de Fuenlabrada.
- Concello de Zaragoza.
- Concello de Vigo.
- Concello de Illescas.
- Fundación Secretariado Gitano.
- Accem.
- CEPAIM. Acción Integral con Inmigrantes.
- Asociación de Trabaxadores Inmigrantes Marroquís en España (ATIME).

Así mesmo, participaron como persoas expertas:

- D.^a Josefina Alventosa, Universidade de Valencia.
- D.^a Concepción Antón, Universidade de Salamanca.
- D.^a Carmen Cárdenas, Cruz Roja Española, oficina central.

Os criterios de composición do grupo de expertos foron os seguintes:

1. **Diversidade** na súa composición. O obxectivo é que o grupo estivese composto polos actores sociais que interveñen no eido da sensibilización.

2. **Ampla experiencia, persoal ou institucional, no eido da sensibilización, igualdade de trato e non discriminación.**

3. **Accesibilidade e dispoñibilidade** para o desenvolvemento das distintas etapas de traballo.

O obxectivo fundamental do grupo foi o apoio na elaboración da ferramenta metodolóxica en todas as súas fases, o que inclúe as seguintes tarefas:

- Deseño da ferramenta metodolóxica.
- Definición e elaboración de contidos que debe incluír a ferramenta metodolóxica.
- Inclusión de conceptos clave para o desenvolvemento de plans locais de sensibilización.

Para isto constituíronse distintos subgrupos de traballo que permitiron avanzar nos contidos dos distintos apartados da guía metodolóxica e que foron enviados aos compoñentes do grupo de validación.

b) Grupo de validación

O grupo de validación estivo formado polas seguintes institucións:

- **Entidades locais:** Concello de Lleida (Servizo de Programas Sectoriais e Servizos ás Persoas); Concello de Aranjuez (Centro Municipal de Servizos Sociais da Concellaría da Muller); Concello de Zaragoza; Concello de Sabadell (Comisionada Nova Cidadanía); Concello de Madrid (Dirección Xeral de Inmigración e Cooperación ao Desenvolvemento); Concello de Illescas (Coordinación do Plan Local de Integración Social); Concello de Baracaldo

(Rede de Acollida de Base Municipal do Goberno Vasco); Concello de Mijas (Benestar Social); Concello de Totana (Benestar Social); Concello de Barcelona (Departamento de Acción Social e Cidadanía e a Oficina pola non Discriminación); Concello de Bilbao (Inmigración); Concello de Alcorcón (Área de Prevención Inclusión e o Observatorio de Convivencia Intercultural); Concello de Fuenlabrada (Policía Local); Mancomunidade Islantilla; Mancomunidade Intermunicipal do Sueste de Gran Canaria; Deputación de Barcelona (Área de Igualdade e Cidadanía); Deputación de Zamora (Programa Fondo Social Europeo); Concello de Getafe.

- **Comunidades autónomas:** Govern de les Illes Balears (Dirección Xeral de Inmigración); Junta de Castela e León (Servizo de Asuntos Migratorios); Junta de Andalucía (Dirección Xeral de Coordinación de Políticas Migratorias da Consellaría de Emprego); Generalitat de Cataluña (Secretaría para a Inmigración. Departamento de Acción Social e Cidadanía); Comunidade Autónoma da Rexión de Murcia (Dirección Xeral de Inmigración e Voluntariado).

- **Universidades:** Universidade de Valencia, Universidade de Salamanca

- **ONG:** Cáritas Española; Asociación ACOBE Usera; Movimiento contra la Intolerancia; Red ACOGE; Accem; Asociación ACOBE; Asociación de Chinos en España; Asociación ARI-PERÚ; Cruz Roja Española; Asociación AIBE Balcan.

- **Sindicatos:** Unión Xeral de Traballadores (Departamento de Migracións).

- **Empresas:** CIDALIA consultora técnica en diversidade; Abierto hasta el Amanecer, cooperativa madrileña; Contexto, Análisis y Evaluación, S.L.; Dinamia, Consultoría Social S. Cooperativa; Ciudadania, S. Cooperativa Galega; Consultora Social Transformando Madrid; Atos Consulting.

O grupo de validación tiña como obxectivo fundamental a revisión dos contidos da guía metodolóxica nos termos que se acordaran no grupo de expertos e a elaboración de propostas e recomendacións de mellora dos distintos apartados da guía metodolóxica.

A metodoloxía do grupo de validación incluía dous niveis de revisión da ferramenta metodolóxica:

- Individual, por parte de cada un dos e das participantes no grupo de validación.
- Colectivo, a través da participación en grupos de traballo ou plenarios.

NIVEL INDIVIDUAL Previamente á reunión do grupo de validación, os seus membros recibiron por correo electrónico o documento proposta de ferramenta metodolóxica, xunto a un cuestionario no que a través de distintos indicadores (uns xerais para toda a guía e outros específicos por capítulos) se valorou o nivel de efectividade da guía como instrumento metodolóxico para o desenvolvemento de plans locais de sensibilización.

NIVEL COLECTIVO Durante a sesión de traballo valorouse cada un dos capítulos e apartados do documento de proposta en plenario.

Para a proposta de composición do grupo de validación, consideráronse dous criterios esenciais:

a) **Representatividade** do grupo de validación, baseándose nos seguintes indicadores:

- Territorial/xeográfica, é dicir, promover a presenza o máis representativa posible do territorio nacional.
- Niveis de Administración. O criterio baséase no feito de que a guía se elaborou dende a perspectiva do diálogo social e a corresponsabilidade entre os distintos actores sociais, polo que todos eles deben participar na súa validación, comezando polos distintos niveis da Administración.
- Tipo de entidade. Seguindo co argumento anteriormente exposto, a presenza de organizacións sociais cunha ampla experiencia no eido da sensibilización aparecía como un elemento fundamental.

b) **Significatividade** Pretendíase que as entidades participantes no grupo non só fosen representativas, senón que tamén tivesen un alto grao de significatividade baseada nos seguintes indicadores:

- Contextos territoriais cunha elevada porcentaxe de inmigración ou características específicas propias da inmigración.
- Aplicación dos fondos locais da Secretaría de Estado de Inmigración e Emigración a accións de sensibilización.
- Existencia ou desenvolvemento de plans locais de integración social da poboación inmigrante.

c) Conferencia final

O día 19 de novembro tivo lugar a conferencia final do Proxecto ESCI II, Plans Locais de Sensibilización, onde se presentou esta Guía

metodolóxica para o deseño e a elaboración de plans locais de sensibilización.

A guía é o resultado final deste proceso metodolóxico no que participaron persoas en representación de máis de 60 institucións públicas e organizacións sociais implicadas nos eidos de sensibilización, igualdade de trato e non discriminación.

Como guía metodolóxica, espera ofrecer unha perspectiva práctica sobre o desenvolvemento de accións de sensibilización nestes eidos, achegando unha proposta metodolóxica que poderá ser adaptada aos distintos contextos territoriais, sociais e políticos das entidades locais do noso país.

Capítulo

1

Que é un
plan?

I. QUE É UN PLAN?

Este primeiro capítulo da guía metodolóxica ímolo dedicar a realizar unha revisión do concepto de planificación, a profundar nos obxectivos e finalidades da planificación e a analizar brevemente os distintos niveis de planificación e as distintas técnicas.

Está dirixido, fundamentalmente, a entidades locais (municipios, mancomunidades, deputacións, etc.), aínda que os principios xerais da planificación tamén resultarán de utilidade para organizacións sociais ou outras entidades e institucións públicas ou privadas.

Suxestión: o capítulo ofrece unha introdución xeral aos contidos descritos con algunhas recomendacións para afondar neles. Polo tanto, se considera que a súa experiencia teórica e/ou práctica en planificación social e estratéxica é ampla, suxerímoslle que comece a lectura da guía polo seguinte capítulo.

1. Que é a planificación e para que serve?

Existe unha gran diversidade de definicións e concepcións acerca do que é a planificación. Podemos revisar, brevemente, algunhas delas:

- Dende unha definición estritamente lingüística, a **Real Academia Española de la Lengua** define a planificación como:
 1. f. Acción e efecto de planificar.
 2. f. Plan xeral, metodicamente organizado e frecuentemente de grande amplitude, para obter un obxectivo determinado, tal como o desenvolvemento harmónico dunha cidade, o desenvolvemento económico, a investigación científica, o funcionamento dunha industria, etc.
- **Ezequiel Ander-Egg**, na súa publicación *Introducción a la planificación estratégica* indica que no sentido máis amplo posible “planificar consiste en decidir anticipadamente o que hai que facer. Trátase de prever un futuro desexable e de sinalar os medios para acadalo”.

- Nunha liña similar, **Francisco Ther Ríos** indica que “foi entendida como a determinación dun curso concreto de acción que se deberá seguir. Con isto, fíxanse uns principios orientadores e establécense secuencias de accións necesarias para alcanzar o esperado: precísanse tempos, custos e financiamentos necesarios. Isto é, a racionalización do futuro baseándose nun escenario actual. Desta maneira, planificación relaciónase con conceptos como eficacia e eficiencia; coordinación, previsión e control”¹.
- Pola súa parte, **Marco Marchioni**, outro dos referentes teóricos da intervención e a planificación social, indica que a planificación “é ao mesmo tempo unha finalidade de acción social, unha necesidade implícita, un método e un instrumento de traballo”.

Segundo as definicións propostas, poderíamos extraer algunhas das características principais da planificación:

- Un método e un instrumento de traballo.
- A previsión dun futuro desexable; no caso que nos ocupa, fundamentalmente en termos de políticas públicas.
- A determinación duns obxectivos determinados.
- O establecemento dun camiño concreto que cómpre percorrer baseándose nuns principios orientadores e nunhas accións necesarias para acadar o esperado.

Neste senso, a planificación diferenciaríase substancialmente da **estratexia**, entendida esta como o *conxunto de liñas mestras para a toma de decisións que teñen influencia na eficacia a longo prazo dunha organización*. Polo tanto, a estratexia non delimita de maneira tan estrita os obxectivos, os prazos ou os recursos necesarios para a súa consecución.

Considerando as definicións propostas inicialmente, máis centradas no eido social, e relacionándonos co obxecto desta guía, propoñemos unha definición da planificación social entendida como un proceso de desenvolvemento comunitario que estaría relacionado con dous aspectos:

- a) en primeiro lugar, **coa organización da comunidade**, entendendo como esta “a finalidade de abastecer a comunidade dos servizos nos diversos campos, segundo as necesidades ou peticións que a propia comunidade chegou a requirir” (Arthur Dunham).

¹ Francisco Ther Ríos, *Una revisión al concepto de planificación social desde la investigación social de segundo orden*, publicada en <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p12.7.htm>

b) **co desenvolvemento programado da comunidade**, que está relacionado coa necesidade de organizar e prever todos os programas e as intervencións, aínda que ao longo da guía nos centremos especificamente no eido social.

Consecuentemente, propomos a concepción da **planificación estratéxica como un proceso de desenvolvemento comunitario ou de acción social comunitaria** que parta dunha concepción dinámica do desenvolvemento comunitario e, polo tanto, inclúa a participación e a implicación da propia comunidade como un dos aspectos clave.

A participación social e comunitaria enténdese como un requisito e unha necesidade, xa que, se a planificación estratéxica é un conxunto de accións organizadas a proporcionar un cambio social, podemos afirmar que sen participación social e implicación da comunidade non hai cambio. Consecuentemente, na proposta metodolóxica para o deseño e elaboración dos plans locais de sensibilización partiremos da acción social en e para a comunidade.

O concepto de comunidade aparece, polo tanto, como un dos factores clave no proceso de planificación estratéxica, entendida como desenvolvemento comunitario. **Que entenderemos nesta guía por comunidade?** Seguindo a M. Marchioni, podemos afirmar que “a comunidade organizada é o primeiro e o principal dos recursos existentes que necesita dunha acción social para ser realmente utilizable e para poder funcionar”. (páx. 54)

Entenderemos como comunidade no desenvolvemento da guía e na proposta metodolóxica “un conxunto de persoas que habitan no mesmo territorio con certos lazos e certos intereses en común” (Angela Zucconi). Polo tanto, tamén inclúe o conxunto de institucións e organizacións que forman parte dese conxunto territorial. Para efectos desta guía metodolóxica, este conxunto territorial relacionarase cos municipios e as entidades locais.

Expomos unha proposta de planificación estratéxica no eido social como resultado dun traballo en común, cada un coas súas responsabilidades e niveis de decisión e operativos correspondentes, de tres compoñentes fundamentais:

- A Administración, é dicir, as distintas institucións públicas presentes no territorio da comunidade.
- O persoal profesional e técnico, tanto das organizacións sociais como das corporacións e institucións sociais.
- A poboación no seu conxunto.

O papel de cada un dos actores e os seus niveis de responsabilidade e decisión seguramente serán distintos en función das características das diversas comunidades e contextos territoriais.

No capítulo correspondente aos plans locais de sensibilización proporemos unha metodoloxía de traballo que implique os distintos actores cuxa flexibilidade de aplicación permitirá adaptala a diversos contextos territoriais.

O proceso de planificación estratéxica “ten que aterrizar na comunidade cun obxectivo a medio prazo: este obxectivo é a construción do plan local ou comarcal. Hai que crear instrumentos visibles que a comunidade poida ver”². Polo tanto, entendemos que o plan é un instrumento de visibilización dun problema, unha demanda ou unha necesidade da comunidade. Consecuentemente, **o plan en si mesmo convértese nun instrumento da acción social comunitaria.**

En definitiva, propomos o desenvolvemento dun plan local de sensibilización no eido da igualdade de trato e a non discriminación como un instrumento de desenvolvemento comunitario que promova os cambios (a través da participación da comunidade e os seus distintos actores) das actitudes e das prácticas sociais, individuais e colectivas (véxase o concepto de sensibilización no glosario de termos).

Finalmente, indicamos que **un plan non é máis que unha hipótese de traballo a medio prazo**; é dicir: debe ser flexible, debe incorporar dende o inicio as accións de seguimento e avaliación que permitan corrixir e adecuar as accións aos obxectivos e ás finalidades previstas (véxase o capítulo sobre plans locais de sensibilización).

² Marco Marchioni, *Planificación social y organización de la comunidad. Alternativas avanzadas a la crisis*. Editorial Popular, 2007, 7ª edición, Madrid.

2. Niveis e técnicas de planificación social

Existen diferentes niveis de planificación en función da amplitude do ámbito de actuación, así como do grao de concreción da realización das accións. Os plans locais de sensibilización en igualdade de trato e non discriminación sitúanse, como indicamos no apartado anterior, no nivel de planificación estratéxica. A partir deste nivel, será posible establecer un nivel de planificación máis específica ou operativa.

Imos definir tres niveis de planificación: estratéxica, táctica e operativa. As principais características son:

Tipo de planificación	Prazo	Finalidade	Exemplos de técnicas
Estratéxica	Longo (4 ou 5 anos)	Plan xeral de actuación	DAFO
Táctica	Medio (1 ou 2 anos)	Programa	Árbore de problemas
Operativa	Curto (inferior a 1 ano)	Proxecto	Enfoque do marco lóxico (EML)

PLANIFICACIÓN ESTRATÉXICA

Elabórase para un prazo longo (catro ou cinco anos) e dende unha perspectiva global. Marca obxectivos xerais que integran a definición de orientacións estratéxicas de acción para acadar os fins previstos, un sistema de dotación global de recursos, mecanismos de seguimento e avaliación, etc. En definitiva, trátase dun plan xeral de actuación.

A planificación a nivel estratéxico quedará recollida nun documento que denominamos *plan* no que se establecerán obxectivos xerais a longo prazo que están estruturados en grandes áreas de actuación.

Son distintas as técnicas e metodoloxías de planificación estratéxica. Unha das máis utilizadas neste nivel de planificación é a técnica de análise DAFO: Debilidades, Ameazas, Fortalezas e Oportunidades. A matriz de traballo desta metodoloxía é a seguinte:

Análise

Fortalezas

Debilidades

DAFO

Análise interna	Vantaxes naturais Recursos superiores	Recursos e capacidades escasas no territorio Resistencia ao cambio social da comunidade
	Oportunidades	Ameazas
Análise externa	Novas tecnoloxías Posicionamento estratéxico	Altos riscos - Cambios no contorno

A análise interna e externa ten como finalidade determinar as estratexias e as accións que permitan converter a longo prazo (catro ou cinco anos) as debilidades (que sempre están referidas a factores internos da comunidade, como pode ser o seu deseño urbanístico, por exemplo) en fortalezas, así como as ameazas (que sempre son externas á comunidade) en oportunidades para o futuro.

A técnica DAFO, é unha das máis utilizadas na planificación estratéxica. Existen outras, como as técnicas que afondan no futuro baseándose na experiencia acumulada no pasado (extrapolación; tendencias; análise de variacións, etc.).

PLANIFICACIÓN TÁCTICA

Formúlase a medio prazo (un ou dous anos) e amosa un maior nivel de concreción, posto que se centra en áreas ou segmentos específicos definidos na planificación estratéxica. Os obxectivos definidos para estas áreas teñen un carácter máis concreto. A planificación táctica define as liñas de actuación que integran distintas actividades para a consecución dos seus obxectivos, un esquema de organización destas actividades, o financiamento, etc.

A planificación no nivel táctico quedará recollida nun documento que se denomina *programa* e que contén obxectivos referidos a unha área específica de actuación que se encontra enmarcada no plan (nivel de planificación estratéxica). O programa estrutúrase en diferentes actuacións concretas e para cada unha delas elabórase unha planificación operativa que denominamos *proxecto*.

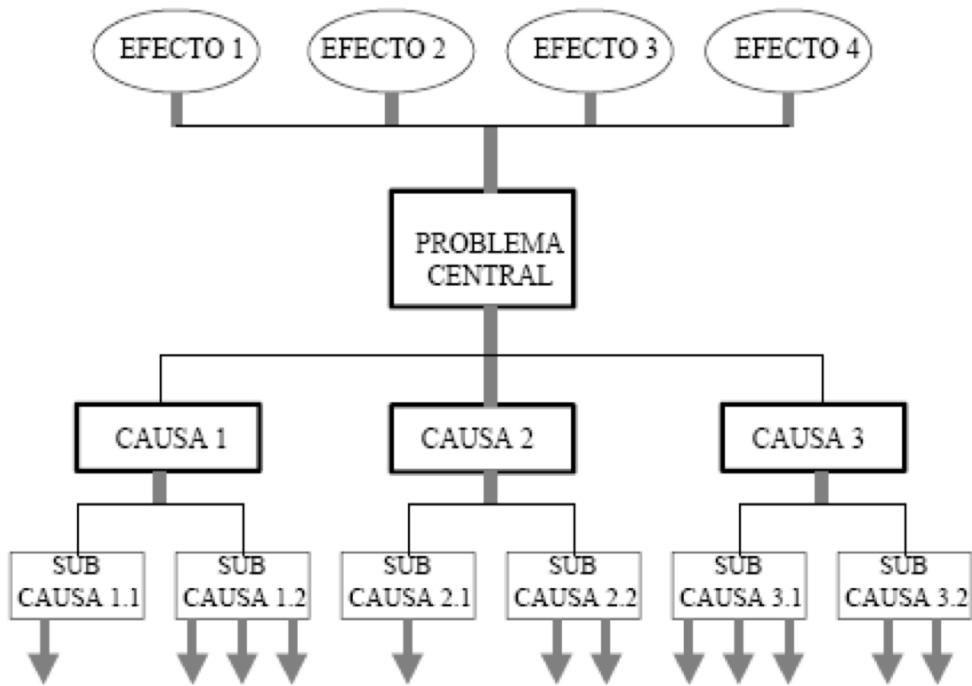
No plano da planificación táctica, tamén existe unha gran variedade de técnicas que poden ser aplicadas, como o diagrama de redes, o diagrama de Gantt, etc. Unha das máis coñecidas e utilizadas é a denominada “árbore de problemas”. É unha técnica metodolóxica que nos permite describir as causas e efectos dun primeiro e segundo nivel nun problema central (derivado da planificación estratéxica, por exemplo). O anterior fai visible, de mellor maneira, as posibles hipóteses da nosa intervención e ao mesmo tempo permite dimensionar a posibilidade de éxito do proxecto en función das múltiples causas e variables que interveñen no problema elixido.

Para a construción da árbore de problema procédese da seguinte maneira:

1. Identificación das persoas beneficiarias do posible proxecto: definir e describir quen serán os suxeitos directos da intervención.
2. Determinación dos principais problemas que afectan a estas persoas ou grupos sociais.
3. Análise e elección do problema central da futura intervención.
4. Análise e descrición das causas do problema central.
5. Identificación dos principais efectos do problema.
6. Presentación desta descrición e análise como unha árbore onde:
 - O tronco: corresponde e é representado polo problema central.
 - As raíces: corresponden ás causas do problema.
 - A copa: corresponde aos efectos ou consecuencias do problema.

A continuación preséntase un esquema para a construción da *árbore de problemas*:

EL ARBOL DE PROBLEMAS



PLANIFICACIÓN OPERATIVA

A planificación operativa fórmulase a curto prazo (máximo un ano) e identifica unha actuación ou actividade concreta. Integra obxectivos moi concretos, un esquema de organización das persoas que realizarán o proxecto, os recursos necesarios e os mecanismos de seguimento e avaliación do proxecto.

A planificación de nivel operativo estará reflectida nun documento que se denomina proxecto, que é unha proposta de acción específica para un curto prazo e que integra un conxunto secuenciado e ordenado de actividades relacionadas entre si.

No nivel da planificación operativa, sen dúbida a técnica máis coñecida é a denominada Enfoque de Marco Lóxico (EML). O EML empregouse, preferentemente, na planificación de proxectos de cooperación internacional, aínda que pode ser útil en proxectos de intervención social, ao ser unha ferramenta analítica para a planificación da xestión de proxectos orientados por obxectivos.

O EML mellora a planificación ao resaltar os lazos que existen entre os elementos do proxecto e os factores externos. Facilita o entendemento común e unha mellor comunicación entre quen toma decisións, as persoas responsables e as demais partes implicadas no proxecto.

De modo xeral, faise un resumo do proceso de desenvolvemento nunha matriz que consiste nos elementos básicos arriba mencionados, esta matriz é coñecida como a **matriz do proxecto** (MP) ou, ás veces como matriz de planificación.

Denomínase **matriz do proxecto** (dun programa ou proxecto de desenvolvemento social) un documento que sintetiza:

- o **obxectivo xeral**;
- os **obxectivos específicos**;
- os **resultados esperados**;
- as **actividades** necesarias para alcanzar estes resultados;
- **os recursos** necesarios para desenvolver as actividades;
- **as limitantes** externas do programa ou proxecto;
- **os indicadores** medibles e obxectivos para avaliar o programa ou proxecto; e,
- **o procedemento** para determinar os indicadores.

Este é un exemplo da matriz de planificación do EML:

Resumo narrativo	Indicadores	Medios de verificación
<p><u>Obxectivo xeral</u> O obxectivo ao que contribuirá significativamente o proxecto, xunto con outros proxectos.</p>	<p><u>Impactos</u> (2 ou 3 anos despois de rematado o proxecto). Indicadores que miden os impactos (ou efectos directos a longo prazo). Os indicadores de impactos son a miúdo estandarizados e son incluídos como metas que transcenden o alcance dun só proxecto.</p>	<p><u>Medios de Verificación</u> Fontes de información e recursos (enquisas, estudos, estatísticas, censos, procesos, eventos, informes e outros) para cada indicador, que se poden utilizar para verificar os impactos do proxecto, a nivel de fin.</p>
<p><u>Obxectivos específicos</u> Hipótese que representa o efecto directo a ser logrado como resultado da utilización dos produtos do proxecto. O propósito dun proxecto pode estar ligado a varios efectos directos (resultados). Refírese a cambios de comportamento, desempeño ou actitude dos beneficiarios do proxecto.</p>	<p><u>Resultados</u> Indicadores que miden os efectos directos (resultados) que se esperan lograr como resultado do proxecto. Xeralmente, estes efectos directos lógranse nas últimas etapas ou inmediatamente despois da execución do proxecto.</p>	<p><u>Medios de verificación</u> Fontes de información e recursos (enquisas, estudos, estatísticas, censos, procesos, eventos, informes e outros) para cada indicador, que se poden utilizar para verificar en que medida se acadou o propósito do proxecto.</p>
<p><u>Compoñentes/Produtos</u> Os produtos que van ser entregados polo proxecto. Os produtos (e/ou servizos) que se obteñen ao final da execución do proxecto. O equipo executor é directamente responsable da xeración destes produtos.</p>	<p><u>Produtos</u> Indicadores que describen os produtos que haberá que xerar no curso da execución do proxecto deberían especificar a cantidade, a calidade e o prazo previstos para a entrega dos bens e servizos xerados. Son considerados ás veces como os termos de referencia (TOR) do proxecto.</p>	<p><u>Medios de verificación</u> Fontes de información e recursos (enquisas, estudos, estatísticas, censos, procesos, eventos, informes e outros) para cada indicador, que se poden utilizar para verificar os compoñentes producidos a nivel de compoñente/produto do proxecto.</p>
<p><u>Actividades</u> Grupo das principais actividades requiridas para producir cada compoñente (suxire mencionar de 3 a 4 actividades principais sen subdivisións).</p>	<p>Esta cela contén os indicadores para as actividades principais e o tempo no que se realizarán.</p>	<p><u>Medios de Verificación</u> Fontes de información e recursos (enquisas, estudos, estatísticas, censos, procesos, eventos, informes e outros) para cada indicador, que dan seguimento aos plans de desenvolvemento do proxecto, o orzamento, etc.</p>

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA CAPÍTULO 1: QUE É UN PLAN?

Ther Ríos, F. *Una revisión al concepto de planificación social desde la investigación social de segundo orden*, publicado en <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p12.7.htm>

Marchioni, M. *Planificación social y organización de la comunidad. Alternativas avanzadas a la crisis*. Editorial Popular, 2007, 7ª edición, Madrid.

Capítulo

2

Entes locais

Diversidade, igualdade de
trato e non discriminación

2. ENTES LOCAIS: DIVERSIDADE, IGUALDADE DE TRATO E LOITA CONTRA A DISCRIMINACIÓN

2.1 A sociedade diversa: políticas de igualdade de trato e loita contra a discriminación dende as entidades locais

A. A sociedade diversa actual. Breve perspectiva histórica da diversidade na sociedade española.

Falar de diversidade étnico-cultural en España lévanos a falar do proceso histórico de construción da sociedade española actual, construción que se foi definindo por vilas e cidades culturalmente diversas, resultado dun continuo movemento de persoas que hoxe forman parte da cidadanía dos nosos municipios. Pódese dicir, polo tanto, que ao longo de toda a súa historia a diversidade nas vilas e cidades españolas foi unha constante, como o é na historia de calquera pobo ou país.

A historia de España como nación é, como a de moitas outras, a historia dun conxunto de pobos e culturas en constante movemento pola xeografía española. Encontrámonos aquí cun dos primeiros aspectos que cómpre considerar cando falemos de diversidade no noso país: España, como nación, como pobo e como cultura, é o resultado da presenza de distintos pobos celtas, iberos, gregos, romanos, godos, árabes ou xudeus, presenza que marcará o devir da historia de España dende os seus inicios ata a denominada Idade Moderna (séculos XVI ao XVIII).

Entre os séculos XII e XIX vanse desenvolvendo en España distintos sistemas sociais. Nun primeiro momento tiveron un marcado peso rural e agrícola e, pouco a pouco, foi cambiando a perspectiva, debido á maior presenza e importancia das cidades e do mundo urbano. Un segundo aspecto relevante á hora de caracterizar a diversidade social e cultural española é a coexistencia do mundo rural e do urbano. Dous elementos diversos, diferenciadores e mesturados, froito tamén de distintos e continuos procesos de éxodo do campo cara á cidade.

Posteriormente, dende finais do século XVIII ao século XX, desenvólvense distintas fases da denominada revolución burguesa en España. Entre estas fases cabe resaltar: a Constitución de Cádiz, o reinado de Fernando VII, a Primeira e Segunda República, a Guerra Civil e a Transición Democrática, que van culminar co desenvolvemento do Estado das Autonomías. Este é o terceiro grande aspecto que vai marcar a diversidade no noso territorio: a división administrativa española actual supón a existencia de dezasete comunidades

autónomas e dúas cidades autónomas que, compartindo trazos culturais e de identidade comúns, responden á súa vez a trazos, valores, costumes e modos de organización diversos e dispares. Esta diversidade maniféstase nos distintos municipios como consecuencia do proceso migratorio interno que viviu España durante os anos 60 e 70, que supuxo o traslado de millóns de persoas dunhas rexións a outras, e da continua mobilidade humana que se segue dando na actualidade entre as distintas comunidades autónomas.

O cuarto elemento definidor da diversidade interna en España é a presenza dunha minoría étnica histórica no noso país: a xitana, que leva presente no noso territorio máis de seis séculos. É este, sen dúbida, un dos elementos máis importantes que marcan a diversidade étnico-cultural interna do noso Estado.

Finalmente, a chegada de persoas procedentes doutras latitudes, como Europa, América Latina, África ou Asia, termina de configurar a diversa realidade étnico-cultural española actual.

A diversidade étnico-cultural na era global que vivimos é cada vez máis crecente e permitiu a construción de vilas e cidades nas que a diversidade é un dos trazos definitorios do seu desenvolvemento e o seu devir histórico.

Breve aproximación socio-demográfica á “diversidade étnico-cultural” na sociedade española

Como se presentou no anterior apartado, a sociedade española do século XXI é diversa, froito de distintos procesos sociais e demográficos; pero, cales son as características concretas desa sociedade, cales son os perfís que tras esa sociedade encontramos?

Neste apartado preséntase unha análise do perfil socio-demográfico da poboación estranxeira residente en España e da poboación xitana, dos grupos importantes da realidade étnico-cultural española.

A poboación estranxeira en España

Os últimos vinte anos marcaron a diferenza na historia recente das migracións en España. Malia que na década dos oitenta se deu unha rápida transición dun país emisor de emigracións a un receptor de inmigración, a década dos noventa do século XX e principios do século XXI consolida o cambio, devindo os fluxos migratorios internacionais como un dos protagonistas indiscutibles da evolución demográfica recente³.

³ RECAÑO, Joaquín e DOMINGO, Andreu (2006): “Evolución de la distribución territorial y la movilidad geográfica de la población extranjera en España”, en *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídica y sociológica [1985-2004]*. Edita Fundación CIDOB. Barcelona.

A poboación inmigrante en España multiplicouse por 70 nos últimos dez anos, e entre os anos 2006 e 2007 rexistráronse case dous millóns de entradas de persoas, que representan o 36% do saldo migratorio neto do conxunto da Unión Europea.

No ano 1998 o número de poboación estranxeira empadroada nos municipios españois era de 637.085 persoas, que supoñían un 1,6% sobre o total de poboación. A 1 de xaneiro de 2009⁴, unha década despois, a cifra alcanza un 12%, con 5.598.691 persoas. Ata esta data o 53,1% eran homes (2.973.707) e o 46,9% eran mulleres (2.624.984).

Resulta conveniente sinalar un aspecto que caracterizou o fenómeno migratorio noutros países, como é a feminización das migracións, sobre todo nas migracións procedentes de América Latina. Trátase dun aspecto fundamental á hora de caracterizar á poboación inmigrante que reside en territorio español: o rostro feminino da inmigración en España vai ser sen dúbida un elemento importante á hora de desenvolver políticas de xestión da diversidade étnico-cultural.

Outro aspecto importante é o que nos indica as orixes das persoas estranxeiras que residen en territorio español. Os datos provisorios do padrón municipal, con data do 1 de xaneiro de 2009, confirman, a grandes trazos, a distribución da poboación estranxeira en tres grandes zonas de orixe. Segundo o padrón, o 40,5% provén da Unión Europea (UE27), o 31,5% de América Latina e o 17,8% de África.

Na seguinte táboa podemos ver unha relación das principais nacionalidades presentes no conxunto do Estado español.

TÁBOA 1: As 10 nacionalidades máis numerosas, ano 2009

NACIONALIDADE	TOTAL
Romanía	796.576 (14,2%)
Marrocos	710.401 (12,7%)
Ecuador	413.715 (7,4%)
Reino Unido	374.600 (6,7%)
Colombia	292.971 (5,2%)
Bolivia	227.145 (4,1%)
Alemaña	190.584 (3,4%)
Italia	174.912 (3,1%)
Bulgaria	164.353 (2,9%)

⁴ Padrón municipal de habitantes, 2009, datos provisorios, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

China	145.425 (2,6%)
-------	----------------

Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes a 1 de xaneiro de 2009, datos provisorios.

Resulta conveniente sinalar un aspecto que caracterizou o fenómeno migratorio no noso país, como é a feminización das migracións, sobre todo nas migracións procedentes de América Latina. Trátase dun aspecto fundamental á hora de caracterizar a poboación inmigrante que reside en territorio español: o rostro feminino da inmigración en España vai ser sen dúbida un elemento importante á hora de desenvolver políticas de xestión da diversidade étnico-cultural.

Non obstante, se comparamos estas cifras coas de poboación estranxeira con autorización de residencia en vigor, encontramos un desfase significativo: a 1 de xaneiro de 2009, dese total de 5.598.691 persoas, soamente 4.473.499. posúen un certificado de rexistro ou tarxeta de residencia en vigor⁵. Esta diferenza condúcenos a un tema complexo, como é o da irregularidade administrativa de parte da poboación inmigrante residente no noso país, situación que afecta de maneira especial á Administración municipal, que é a que debe atender estas persoas unha vez empadroadas, aínda que as competencias sobre residencia e entrada en territorio español son do Goberno central.

Outro elemento que define o proceso de asentamento da poboación estranxeira ao longo do territorio é a súa distribución non homoxénea; boa mostra disto é o feito de que catro comunidades autónomas aglutinan o 67,9% do conxunto de poboación estranxeira empadroada. Estas comunidades son: Cataluña (1.103.790), a Comunidade de Madrid (1.005.381), a Comunidade Valenciana (847.339) e Andalucía (623.279).

Polo que respecta á localización, trátase dunha inmigración de carácter principalmente económico, moi asociada aos mercados de traballo provinciais; de feito, algúns autores falan de certa especialización por sectores de actividade e orixes, así como da preexistencia no territorio de destino de redes sociais que actúan, á súa vez, como polos de atracción de novas poboacións. Así mesmo, esta vinculación de inmigración e mercado de traballo explícanos a distribución territorial da inmigración no noso país, así como a maior mobilidade xeográfica da poboación estranxeira respecto á española.

⁵ Observatorio Permanente da Inmigración (OPI), Ministerio de Traballo e Inmigración, xaneiro de 2009.

Neste senso, resulta interesante o artigo de Pumares⁶, no que intenta establecer unha tipoloxía dos espazos da inmigración en España:

- a. Espazos fronteira. Neles danse dúas lóxicas moi diferentes: unha lóxica xeopolítica: a fronteira como límite entre dúas fronteiras e outra lóxica do espazo local: ponte entre dous mundos (que viven do fluxo do ir e vir). Ceuta, Melilla e as Illas Canarias son os espazos que mellor reflicten esta situación (podería incluírse Algeciras e Tarifa).
- b. Os espazos da agricultura intensiva de traballo. Nestes últimos 15 anos experimentáronse importantes cambios, pasando a depender, case exclusivamente, da man de obra estranxeira. As principais nacionalidades son a magrebí, a ecuatoriana e as do leste de Europa. As provincias que destacan pola concentración no sector agrario son Almería, Murcia, Cáceres, Huelva, Jaén e Albacete (a menor distancia encontraríamos Lleida ou A Rioxá). Comparten problemas asociados cos traballos agrarios de tempada.
- c. Espazos turísticos. Xeran gran dinamismo económico. Dende o punto de vista da poboación estranxeira: dualidade de residentes europeos (non activos) e traballadores non comunitarios. Nos últimos anos está aumentando o número de comunitarios activos. Principais zonas: Illes Balears, Málaga, Alacant, Las Palmas e Santa Cruz de Tenerife.
- d. Espazos metropolitanos. caracterízanse por estaren construídos ao redor da gran cidade. Os dous grandes exemplos serían Madrid e Barcelona, aínda que Sevilla, Valencia e outras cidades estarían dentro deste grupo.

A intensidade en que se produciu o fenómeno, unido ao aumento de nacionalidades presentes e á súa extensión territorial, derivou en que, a miúdo, a chegada de poboación estranxeira nos municipios se viva como un risco ou ameaza para a convivencia e a cohesión social destes.

O informe *Evolución del racismo y la xenofobia en España*⁷, de 2008, analiza a percepción que ten a poboación española da presenza de persoas inmigradas. A partir do ano 2000 obsérvase unha diminución da receptividade cara á inmigración. O estudo recolle os resultados dos barómetros do Centro de Investigacións Sociolóxicas (CIS), situando para setembro de 2006 a inmigración como un dos tres principais problemas que existen en España. Cabe apuntar que esta cifra coincide cunha etapa onde a inmigración apareceu fortemente estigmatizada nos medios de comunicación.

⁶ PUMARES FERNÁNDEZ, Pablo: "La Inmigración en España, perspectivas desde el territorio", en Aubarrel, Gemma (Coordin.) *Perspectivas de la Inmigración en España*. Icaria, Barcelona, 2003. Páxs. 117-201.

⁷ CEA, M^a Ángeles e VALLÈS, Miguel S. (2008): *Evolución del racismo y la xenofobia en España. Informe 2008*. MTIN-Oberaxe. Madrid.

Malia ser certo que a chegada de poboación inmigrada contribúe á configuración dunha sociedade máis diversa, culturalmente falando (posto que existen outras formas de diversidade, tales como o xénero, a orientación sexual, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade, etc.) preexisten, no caso español, outros grupos de poboación “eticamente diferenciados”, como é o caso da comunidade xitana⁸.

A poboación xitana en España

España é, na actualidade, un dos catro países da Unión Europea con maior número de poboación xitana; representa ao redor do 8% de todos os xitanos e xitanas europeos, o que significa un importante peso específico no conxunto da poboación europea. Pero malia ser a minoría étnica máis importante en España e de levar case seis séculos de historia no país, a comunidade xitana é un grupo cultural que tivo un proceso de integración social moi difícil; segue sendo o colectivo máis rexeitado na sociedade española e un dos máis excluídos social e economicamente.

Existen distintas estimacións acerca do número de integrantes da poboación xitana española, que se distribúen nun abano de entre 650.000 e 970.000 persoas (o que supón entre un 1,4% e un 2% da poboación total española)⁹, a metade das cales son mulleres. Os xitanos e xitanas están distribuídos por toda a xeografía, aínda que é en Andalucía onde vive a maior parte (cerca do 45%). A gran maioría concéntranse nas cidades e, dentro destas, adoita haber un gran número de familias nas zonas socialmente menos favorecidas. Malia que en conxunto os seus membros comparten bastantes trazos de identificación común e de recoñecemento recíproco, convén destacar a heteroxeneidade e diversidade que existe no seo da propia comunidade.

A poboación xitana é moi nova; os nenos e nenas en idade escolar, os adolescentes e a xuventude de ata 25 anos son os grupos de idade máis numerosos (40% do total), o que explica a escasa presenza de persoas anciás e xubiladas.

⁸ GARRETA, Jordi (2003): *La integración sociocultural de las minorías étnicas (gitanos e inmigrantes)*. Editorial Antropos. Rubí.

⁹ Datos recollidos en: Fundación FOESSA e Cáritas Española (2008): *VI informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, FSG (2005): *Población gitana y empleo: un estudio comparado*, e FSG e Ministerio de Vivenda (2007): *Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España*; entre outros.

A comunidade xitana española encóntrase actualmente sometida a un importante proceso de cambio e transformación en todos os aspectos. Están tendo lugar cambios profundos e adaptacións nos seus costumes, modos de vida, estruturas familiares, demográficas e sociais. Este cambio sociocultural que se está experimentando non sucede en todos os grupos e poboacións xitanas ao mesmo ritmo nin no mesmo sentido; algunhas persoas xitanas están ascendendo e incorporándose aos amplos sectores de novas clases medias en España, mentres outras permanecen en sectores máis marxinais e periféricos.

A pesar dos avances evidentes que se produciron no proceso de inclusión social das xitanas e dos xitanos na sociedade española, especialmente nas últimas décadas, é evidente que unha gran parte deles, principalmente mulleres, aínda están moi por debaixo dos niveis de vida medios da cidadanía española e que unha serie de problemas lles impiden saír da súa tradicional situación de exclusión¹⁰ e de discriminación.

O Barómetro do CIS de novembro de 2005, constataba datos tan preocupantes como que "a un de cada catro españois non lle gustaría que os seus fillos compartisen clase con alumnos xitanos" ou que "máis do 40% dos españois afirma molestarlle moito ou bastante ter como veciños a xitanos".

O recentemente publicado *Informe Juventud en España 2008*, editado polo Instituto da Xuventude, constata que para a xuventude española a poboación xitana é o terceiro grupo máis rexeitado por detrás de ex-delinquentes e ex-drogadictos, por esta orde.

Como tamén afirma o *Informe discriminación y comunidad gitana* que publica anualmente a Fundación Secretariado Gitano, a poboación xitana segue sufrindo prácticas discriminatorias en eidos principais como o emprego, a saúde, a xustiza, a seguridade, os medios de comunicación, os bens e servizos, a vivenda ou a educación.

Mentres que a loita contra o racismo e a discriminación alcanza cada vez maior relevancia nas políticas de inmigración, como o demostra a posta en marcha de medidas como o Fondo de apoio á Acolida e a Integración de Inmigrantes, ou o Plan Estratéxico de Cidadanía e Integración, a cuestión xitana séguese

¹⁰ Para máis información:

Fundación FOESSA e Cáritas Española (2008): *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Ministerio de Sanidade e Consumo e Fundación Secretariado Gitano (2009): *Hacia la equidad en salud. Estudio comparativo de las encuestas nacionales de salud a población gitana y a población general de España, 2006*. www.gitanos.org

FSG (2005): *Población gitana y empleo: un estudio comparado*. www.gitanos.org

FSG e Ministerio de Vivenda (2007): *Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España*. www.gitanos.org

CIDE-Instituto da Muller-FSG (2006): *Incorporación y trayectoria de niñas gitanas en la ESO*. www.gitanos.org

abordando case en exclusiva dende unha perspectiva de inclusión social que pode fomentar a marxinação de toda a comunidade, deixando nunha situación de indefensión aquela parte que non se encontra en risco de exclusión pero segue sufrindo o racismo e a discriminación étnica.

Ao traballar con estes diversos grupos de poboación tense que partir do feito de que se trata de grupos en que, baixo a etiqueta de “poboación estranxeira ou inmigrada” ou de “poboación xitana”, se esconde un importante abano de características diferenciais, tanto dentro do propio grupo como fóra del. Non telas en conta implicaría non abordar o fenómeno dende a súa complexidade. Así mesmo, non podemos agrupar baixo un mesmo paraugas fenómenos tan complexos como son a nacionalidade (que é a variable que se utilizou para etiquetar o primeiro grupo de persoas) e a etnia (que se correspondería coa segunda categorización).

Non obstante, ambos os grupos de poboación son susceptibles de sufrir discriminación por motivos raciais, entendida como aquela distinción asociada a aspectos como os trazos fenotípicos, o idioma e a orixe étnica ou nacional, principalmente. Ademais, empeza a ser emerxente a necesidade de accións que aborden a loita contra a **discriminación múltiple**, que sofren por exemplo algunhas persoas xitanas e inmigrantes cando se combinan factores relacionados coa súa pertenza étnica con factores relacionados cunha situación de discapacidade, xénero, estranxeiría, orientación sexual, etc.

Neste sentido, é importante pór de manifesto a especial situación de exclusión social, rexeitamento e discriminación que sofre a **poboación xitana e inmigrante** ou **comunidade Roma**, sobre todo procedente de Europa do Leste, acentuada dobremente pola súa orixe étnica e pola súa situación relacionada co fenómeno migratorio.

Tamén é importante pór o acento no caso das mulleres inmigrantes e xitanas que sofren esa dobre discriminación polo feito de seren mulleres e membros dun grupo cultural ou étnico distinto ao maioritario. A perspectiva de xénero é un aspecto que debe ser tido en conta á hora de pór en práctica a xestión da diversidade étnico-cultural.

A diversidade étnico-cultural no municipio

Os municipios españois son produto desta historia de diversidade. Dende as entidades locais a diversidade debe ser tratada e xestionada a prol dunha sociedade harmónica e de convivencia pacífica. Dende o respecto aos valores democráticos de tolerancia e de dereito á diferenza e os principios de legalidade que sustentan a nosa sociedade, os municipios deben ser garantes

desa sociedade na que os valores de convivencia e a interculturalidade sexan a norma común.

Os municipios pretenden, a través das súas accións, que os cidadáns e cidadás utilicen un pensamento máis alá do estereotipo, máis tolerante e respectuoso ante a nova situación social do século XXI. Encontrámonos ante un reto importante, dado que a sociedade española, como destinataria destas accións, ás veces, aínda sen ter un discurso racista, desenvolve certas actitudes negativas ante a diversidade étnico-cultural e, en ocasións, un discurso claramente discriminatorio.

Estas actitudes pódense observar en distintos ámbitos clave da sociedade española: escola, familia, traballo, veciñanzas, etc. Como presenta Subirats¹¹, todo se move demasiado rápido cando, por exemplo, á escola lle custa enormemente dar un só paso.

Todo isto é efecto e causa da diversidade, da rapidez e da veloz fragmentación identitaria das nosas sociedades, que a diversidade preexistente (migración interna, poboación xitana e non xitana) e a chegada de inmigración pronunciaron. Por este motivo, xestionar a colisión e encontro de clases que marcou o devir histórico supón hoxe o reto de traballar, a partir dese conflito, a propia necesidade do encontro entre unha poboación diversa non só en clase social, senón tamén no identitario (orixe, cultura) que, paradoxalmente, forma parte da homoxeneización propia da globalización.

Desta maneira, xérase a complexa situación na que precisamente se encontran mergulladas hoxe as entidades locais. Efectivamente é a elas a quen lles corresponde xestionar esta realidade cando, entre as súas competencias, non se contempla a xestión no eido da saúde, a protección social ou a xestión dos recursos de emprego ante un conxunto social tan diverso. E malia este desequilibrio competencial, é finalmente ao municipio ao que lle corresponde actuar e definir a xestión da diversidade cultural no seu territorio.

Como di Alain Touraine¹², unicamente podemos convivir se combinamos a acción social instrumental coa identidade cultural, se cada un e unha de nós se constrúe como persoa individual e como parte dun colectivo: como unha persoa membro dunha comunidade. Non hai fronteiras entre a idea de suxeito e a sociedade multicultural diversa porque unicamente podemos convivir se combinamos a igualdade e a diversidade por medio da asociación entre democracia e diversidade. Desta forma, se concibimos a sociedade como un

¹¹ SUBIRATS, Joan (2006): "El 'contenedor' escuela". *El País*, 22/12/2006.

¹² TOURAINE, Alain (1997): *¿Podremos vivir juntos?: Iguales y diferentes*. Promoción Popular Cristiana. Madrid.

encontro de culturas e comunidades, quedaremos no discurso das diferenzas, pero se, pola contra, nos centramos nas persoas e no proxecto de vida da xente, maiores serán as posibilidades de que obteñamos éxito nos nosos municipios. Por pór un exemplo: nos nosos colexios non debe haber culturas (como din os periódicos locais), senón nenos e nenas (alumnado).

A xestión local da diversidade: cambios e necesidades

Tras toda esta contextualización da sociedade diversa que se foi configurando nos municipios españois, xorde unha pregunta clave: como afrontar dende os entes locais a xestión da diversidade para conseguir crear unha sociedade máis xusta, garante de dereitos e deberes e caracterizada por unha convivencia real e pacífica?

A aspiración dunha sociedade non debe ser a homoxeneidade en todas as formas e estilos de vida, senón cultivar e respectar a diversidade real, coa única limitación que estableza a lei e a garantía do exercicio efectivo dos dereitos humanos, tanto no eido público como no privado. A diversidade nos municipios e na sociedade debe ser abordada dende unha perspectiva de dereitos e deberes, de modo que se converta nun compromiso de toda a cidadanía: o dereito á diversidade e a diferenza debe ser garantido polas administracións públicas pero debe ser tamén un compromiso de cada unha das persoas que compoñen esa cidadanía, potenciando o respecto mutuo e evitando calquera feito discriminatorio.

O cambio social, froito da diversidade inherente á propia configuración do Estado español, a existencia histórica de minorías étnicas como o pobo xitano, os actuais fluxos migratorios, o aumento da mobilidade interna entre territorios vinculada ao mercado inmobiliario e laboral, os avances en materia de comunicacións, entre outros moitos aspectos, contribuíron á configuración dunhas poboacións cada vez máis diversificadas e onde aparecen conflitos de diferentes tipos, en ocasións están asociados a novas utilizacións do espazo público, a problemas de convivencia veciñal (ruídos, usos dos espazos comúns nas comunidades de veciños ou outros aspectos), pola concentración de grupos en determinados barrios ou servizos (saúde, educación servizos sociais, etc.), fenómenos de incompreensión, rexeitamento ou malestar ante a apertura de negocios “étnicos” ou de locais de culto, acceso a determinados xacementos laborais (sector agrícola, hostalaría ou construción), etc. Este escenario de cambio social, a miúdo, é vivido pola poboación como unha ameaza á cohesión social.

Mais tamén hai que sinalar a oportunidade que supón traballar nestes aspectos dende a perspectiva da xestión da diversidade étnico-cultural, na medida en que estes espazos nomeados, e de maneira relevante os espazos públicos e

os usos destes, derivados da presenza de persoas de etnias ou orixes nacionais e culturais diversas, permiten traballar dende a prevención e a sensibilización: converterse en espazos de encontro e coñecemento mutuo, construción de normas comúns, consensuadas e compartidas, normas que sexan flexibles e que se adapten á realidade dos espazos e servizos e aos distintos usos que neles se xere.

Estes cambios son consecuencia dun fenómeno global, e é nos municipios onde se ve esta diversidade de persoas, formas e estilos de vida.

Os concellos, como Administración máis próxima á cidadanía e polo seu coñecemento acerca da realidade local, enfróntanse ante o reto de xestionar localmente un fenómeno de alcance global a miúdo sen as competencias nin os recursos técnicos e económicos necesarios.

Aínda que se trata dun proceso estruturado e xeneralizado, a diversidade étnico-cultural non afecta a todos os municipios por igual. De feito, hai unha serie de condicionantes que haberá que ter en consideración á hora de analizar o fenómeno e de definir as políticas e actuacións de intervención e de sensibilización, como a preexistencia no territorio doutros grupos de poboación etnicamente diferenciados, a porcentaxe de poboación xitana, a historia das migracións no territorio, o volume de persoas inmigradas, o peso deste colectivo respecto á poboación total, o ritmo de chegada, a orixe da poboación, a tipoloxía de chegada (proxecto migratorio individual, reagrupamento familiar...), a específica socialización dos fillos e fillas de inmigrantes, nados ou non en España e cunha caracterización psicosocial que os fai social e culturalmente diversos fronte aos seus pais inmigrantes e tamén fronte ao resto da xuventude de orixe española á vez que comparten con ambos trazos comúns, etc.

A chegada de poboación inmigrada aos municipios, engadida ou non á existencia de altos índices de diversidade étnico-cultural previos e, en consecuencia, aos servizos municipais, pon presión sobre uns recursos, de entrada, xa escasos. Este aspecto favoreceu nalgunhas ocasións que saíse á luz unha relación de deficiencias que o descenso demográfico, o perfil poboacional do municipio, entre outros aspectos, axudaran a paliar.

O acceso a bens, dereitos e servizos da poboación en condicións de equidade está dificultado ás veces pola discriminación que sofren algúns grupos, colectivos ou persoas e tamén polo descoñecemento das vías e protocolos de acceso aos servizos que ofrecen as distintas esferas da Administración do Estado. A garantía da igualdade de trato en todas as esferas da vida social é unha condición básica para facer realmente efectivos os dereitos das persoas.

A discriminación por orixe étnica, igual que por outros motivos, é a vulneración do principio de igualdade de toda a cidadanía, polo tanto, do exercicio dos seus dereitos nas condicións de igualdade formal que proclaman as leis. O principio de igualdade de trato e non discriminación debe estar presente na vida cotiá e nos espazos públicos, sexan estes políticos, administrativos ou privados, e é un dos eixes estratéxicos fundamentais da Unión Europea.

Conseguir facer efectivo que todos os seres humanos son iguais en dignidade e dereitos supón vencer as barreiras que establece a discriminación directa e na nosa sociedade de maneira especial a discriminación indirecta.

Os concellos convertéronse nos “xestores” do cambio e os primeiros garantes dos dereitos fundamentais das persoas, de modo que teñen que:

- Desenvolver actuacións para garantir a convivencia cidadá, a cohesión social e a igualdade de oportunidades do conxunto da poboación.
- Asegurar o respecto do conxunto da poboación aos dereitos e deberes.
- Promover o acceso e o uso normalizado da poboación aos recursos e servizos públicos.
- Garantir a cantidade e a calidade dos servizos públicos.
- Traballar de xeito coordinado coas entidades da sociedade civil que desenvolven o seu labor no eido da igualdade de oportunidades e a loita contra calquera tipo de discriminación.

B. O papel das administracións locais na xestión da diversidade

Se tomamos en consideración todo o anteriormente presentado, podemos ir aproximándonos ao rol que adquire o municipio, neste momento actual que vive a sociedade española, e o traballo que se require en prol da diversidade. O municipio convértese así nun dos garantes da xestión da diversidade e da igualdade de trato.

Por conseguinte, o papel dos municipios no contexto actual **é un papel clave no desenvolvemento de políticas sociais de integración e de políticas de xestión da diversidade étnico-cultural**. Tres son os factores que nos axudan a entender ese papel, factores que á súa vez están interrelacionados:

1. O territorio: é o nivel da Administración máis próximo á cidadanía e cara ao que esta se dirixe, en primeira instancia, para resolver os seus problemas inmediatos.
2. Coñecemento da realidade: é o mellor coñecedor da realidade e as necesidades das persoas que residen de feito no seu territorio. Toda política municipal ten como obxectivo mellorar a calidade de vida das persoas que residen no seu municipio.
3. Sensibilidade ante as necesidades da cidadanía: é o máis sensible aos problemas da cidadanía, na medida en que a problemática social dos cidadáns e cidadás se converte na problemática social do municipio.

Marco normativo e competencial nas políticas sociais de inclusión, de xestión da diversidade e de igualdade de trato

Segundo se establece na Lei 7/1985, do 2 de abril, **reguladora das bases do réxime local**, a continuidade do tecido social fai imposible marcar unhas fronteiras nítidas aos intereses cuxa tutela respectiva se lles encomenda aos distintos poderes que forman parte dun conxunto institucional de arquitectura complexa, en que as partes adquiren sentido en función do todo, pero articulándose entre si para adaptar as competencias aos intereses reais da cidadanía. Por iso, a autonomía local non se pode definir de forma unidimensional dende o puro obxectivismo localista ou rexionalista, senón que require ser situada no marco do ordenamento integral do Estado.

O **Plan Estratéxico de Cidadanía e Integración 2007-2010**, aprobado en febreiro de 2007, naceu co obxectivo de converterse no elemento impulsor do proceso de integración dos inmigrantes na nosa sociedade, orientando a acción dos poderes públicos e dinamizando á sociedade nesta dirección.

O plan vai dirixido ao conxunto da cidadanía (poboación migrante e poboación autóctona) e é o resultado do consenso e dun intenso proceso de reflexión e consulta no que participaron o conxunto das administracións, as organizacións sociais de apoio á inmigración, as asociacións de inmigrantes, as organizacións sindicais e empresariais e o mundo académico.

Entendendo a integración como un proceso bidireccional de adaptación mutua, que implica ausencia de discriminación e desenvolvemento dun sentimento de pertenza, o plan está inspirado en tres principios: **igualdade de dereitos e obrigas** entre toda a cidadanía; **ciudadanía**, que implica o recoñecemento da plena participación, e **interculturalidade**, entendida como mecanismo de interacción entre persoas de distintas orixes e culturas, dentro da valoración e o respecto á diversidade.

Unha premisa esencial no deseño do plan é o seu carácter de marco para a cooperación de ámbito estatal e, como tal, dende o respecto aos ámbitos competenciais das distintas administracións públicas e a convicción de que a integración afecta ao conxunto da intervención pública e quere ser un instrumento capaz de dinamizar políticas, aglutinar iniciativas, crear partenariados e dotar de coherencia as actuacións en favor da integración dos inmigrantes.

O proceso de adaptación mutua entre poboación inmigrada e española e entre poboación xitana e non xitana demanda a acción política tanto da Administración xeral do Estado como das comunidades autónomas e das corporacións locais, pero tamén afecta ao conxunto da sociedade e demanda a súa acción, especialmente da sociedade civil organizada. Administracións e mundo asociativo teñen papeis complementarios e, por iso, é necesario facilitar a colaboración estable entre todas as partes.

Por iso, o plan incorpora como elemento esencial a **gobernanza**, concibida como incorporación na xestión pública e nos procesos de toma de decisións dos principios de apertura, participación e responsabilidade, ademais dos principios de bo goberno como eficacia e coherencia.

A responsabilidade dentro da gobernanza esixe clarificar o papel de cada parte dentro do proceso de integración e da formulación e execución das políticas e a cooperación entre administracións públicas e coa sociedade civil organizada. A cooperación entre administracións públicas, dado o marco competencial que se foi configurando ao abeiro da Constitución española, é factor fundamental desta gobernanza.

Algunhas consideracións de partida

Os gobernos locais son a peza fundamental na xestión da diversidade, xa que as cidades e as vilas son tanto os lugares de desenvolvemento da vida cotiá das persoas, diversas en si mesmas (por orixe rexional, étnica, relixiosa, etc.), como os receptores das novas poboacións procedentes da migración interna ou externa.

O reto dos gobernos locais é adquirir, desenvolver e consolidar as capacidades e as sinerxías para xestionar a cohesión social na heteroxeneidade crecente e para xestionar a igualdade na diversidade. Para iso, requiren unha mellora crecente dos seus sistemas de detección e diagnóstico de necesidades, de deseño de políticas e medidas de actuación, e de adaptar os servizos á flexibilidade que requiren necesidades tan cambiantes como a propia poboación. Neste sentido, é importante mencionar a necesidade de dotar as administracións locais con recursos económicos e técnicos para poder desenvolver estas actuacións.

Tamén ten o reto de gobernar nun eido que debe construír continuamente a convivencia, e construíla en torno a parámetros que tamén cambian e contando coa participación de todos os cidadáns e cidadás, tendo en conta que os posibles “cambios culturais”, que necesariamente implica a diversidade, se xestionen de maneira que non provoquen reticencias, conflitos ou resistencias insalvables, para o que será necesario doses significativas de pedagogía, comunicación, información, intercambio e diálogo.

É importante, neste senso, contar co compromiso político e debater as cuestións que vaian xurdindo. Será necesario dotarse de instrumentos de información, análise, previsión e capacidade de resposta relativas ao proceso de cambio social. Ante estas novas e cambiantes situacións, as administracións públicas deberán levar a cabo diferentes accións: formarse, anticiparse, dar solucións adecuadas, liderar, etc.

En ocasións tamén será necesario establecer mecanismos de compensación interterritorial que lles permitan aos municipios con certas problemáticas ou dificultades asumir as novas situacións e darlles a resposta máis axeitada; é o caso, por exemplo, da formación de guetos, conflitos veciñais sobre demanda de certos servizos públicos, etc. As administracións locais son as responsables da calidade de vida das persoas que viven no seu territorio, pero a complexidade da diversidade étnico-cultural que hoxe en día imprimen as vilas e cidades só se pode abordar cunha visión supramunicipal, rexional e estatal, xa que moitas actuacións, para asegurar unha real xestión da diversidade étnico-cultural, superan as competencias estritamente municipais e necesitan

dunha intervención que compromete os tres niveis da Administración española: municipal, rexional e estatal.

A dimensión organizativa tamén condiciona o enfoque da solución dos problemas e as necesidades dos cidadáns e cidadás. A organización por ámbitos que estrutura a organización dos servizos e a especialización deixa de lado aquelas actuacións necesarias para responder a unha demanda ou a unha dificultade que teña características multidimensionais ou transversais. Por este motivo, unha adecuada xestión da diversidade étnico-cultural no municipio ou na cidade, requirirá metodoloxías transversais para garantir a eficiencia dos servizos e unha adecuada resposta á persoa.

A xestión da diversidade étnico-cultural afectará necesariamente a toda a poboación, aínda que sexa necesario nalgúns momentos identificar determinados segmentos da cidadanía para adecuar as actuacións públicas ás súas características, o que non debe ser confundido con discriminación ou segregación, para o cal será necesario evitar as estigmatizacións sociais, sendo obxectivos a determinar aqueles criterios de segmentación e adaptación de recursos que preveñan a discriminación tanto directa como indirecta.

As actuacións ou programas das administracións locais que son responsables da xestión da diversidade étnico-cultural débense dirixir a toda a poboación do municipio ou a cidade para favorecer principalmente a convivencia nun contorno social diversificado. Nun contexto de alta heteroxeneidade cultural, froito sobre todo de recentes procesos migratorios, a estruturación dos servizos pasa por dúas liñas básicas de traballo: a adaptación dos servizos municipais ordinarios e a posta en marcha de novos servizos ponte, incluíndo en ambos aqueles servizos de apoio ou soporte interno á xestión do cambio. O modelo dominante tende á normalización no acceso aos servizos de toda a poboación, á marxe de nacionalidade, etnia, sexo, relixión, orixe, etc., malia que cómpre, nalgúns casos, deseñar e pór en marcha servizos específicos que baixo este modelo de normalización deberán ser necesariamente de carácter temporal. Trátase de encontrar o equilibrio entre a atención normalizada e a atención á especificidade conxuntural propia dalgúns colectivos.

As políticas de xestión da diversidade étnico-cultural inclúen tamén aquelas actuacións destinadas a favorecer a convivencia nun marco social, cultural e étnico diverso. O custo da xestión da diversidade étnico-cultural é alto, posto que implica non só aqueles sectores da poboación aos que se identifica como “diferentes”, “inmigrantes”, etc., senón que implica toda a poboación que convive no municipio, e, dende o punto de vista do sector público, ten tres dimensións diferenciadas:

- Desenvolvemento de actuacións orientadas a formar a cidadanía en xeral acerca da diversidade.
- Desenvolvemento de actuacións orientadas a que as propias administracións públicas sexan capaces de xestionar a diversidade sen xerar discriminación no desenvolvemento dos seus servizos.
- Capacitación dos líderes políticos e dos responsables administrativos para dirixir os referentes simbólicos colectivos cara á valoración, o aprecio, o entendemento, o fomento e o respecto da diversidade nun marco de igualdade de dereitos e de cohesión social.

C. Políticas municipais no ámbito da igualdade de trato e a loita contra a discriminación

Principais características das políticas públicas de igualdade de trato

Dispor dun marco teórico dende onde traballar é básico para desenvolver estratexias ordenadas e coherentes, de modo que o modelo de cidade que se adopte determinará, posteriormente, o tipo de estratexias de atención e de sensibilización á poboación.

Nos últimos anos, a xestión local da diversidade étnico-cultural, marcada sobre todo pola chegada de persoas inmigrantes e a presenza de poboación xitana, incorporouse con forza nas axendas públicas locais; boa mostra disto foi a proliferación de novas concellarías que traballan baixo paraugas diversos, tales como: “nova cidadanía”, “dereitos civís”, “igualdade”, “convivencia”, etc., e que parten do recoñecemento da complexidade da realidade e da cidadanía, en tanto que traballadora, sexuada, inmigrada, etc.¹³.

Actualmente, esta corrente adquiriu forza e desvincula o traballo coa poboación inmigrada ou xitana daquela visión máis asistencialista e sectorial da poboación e que ve o usuario como paciente. As novas concellarías de servizos sociais, de convivencia, etc., adoptan unha visión diferente, e sitúan a poboación como suxeito activo de cambio, de modo que traballan coa vontade de que a poboación adopte unha posición activa e comprometida co seu contorno para que se poida desenvolver con normalidade no municipio, como un cidadán ou cidadá máis, con dereitos e deberes¹⁴.

¹³ SOLÀ, Roser (2007): *La gestión de la inmigración a l'àmbit local*. Fundació Jaume Bofill. Colección Finestra Oberta, 27. Barcelona.

¹⁴ LLORENS, Teresa (2008): *Innovación política para una nueva realidad social*. Deputación de Barcelona. Migrainfo, 27. Barcelona.

Estas estratexias están moi vinculadas á creación e/ou consolidación de concellarías transversais que superen unha visión segmentada/negada da realidade e consideran a poboación de maneira global. Trátase dunha opción organizativa orientada a introducir obxectivos compartidos polo conxunto da organización, que van máis alá dos asignados a cada división ou órgano sectorial¹⁵.

Non obstante, a normalización absoluta non é posible mentres existan situacións de desigualdade (situación administrativa irregular, descoñecemento da lingua, discriminación social...) que fan necesarias actuacións compensatorias. Ademais, detéctanse necesidades, desatendidas pola súa especificidade, dificilmente asumibles pola estrutura administrativa tradicional. Por iso, moitos municipios optaron pola creación de recursos ponte e de carácter transitorio, coa finalidade de nivelar o conxunto da cidadanía e evitar, así, que a diferenza derive en situacións de desigualdade¹⁶.

Os plans de actuación

Á hora de asumir unha xestión eficaz da diversidade, que permita desenvolver accións e medidas conducentes a unha verdadeira igualdade de trato, encontrámonos con dous niveis de intervención claramente definidos e propios da intervención social en xeral:

1. O da intervención directa sobre os feitos.
2. O da intervención para a prevención.

Os dous ámbitos de intervención están estreitamente relacionados e requiren accións, polo tanto, que permitan incidir no conxunto da intervención. Por este motivo, á hora de definir e desenvolver as políticas públicas, cómpre que estas se engloben dentro dun marco compartido e deben deseñar unha estratexia común; en vez de accións diversas e desvinculadas, cómpre unha estratexia común de actuación que permita esta dobre intervención.

O modelo de plans locais de actuación resulta unha boa estratexia para o desenvolvemento de políticas públicas de igualdade de trato, xa que permite crear ese marco común que vai guiar as distintas accións.

A definición desas estratexias de actuación (plans locais) permite, por un lado, crear un discurso acerca da nova realidade e facer un uso máis racional dos recursos, ao ordenar a actuación e coordinar os distintos axentes implicados,

¹⁵ SERRA, Albert (2003): *La transversalitat en la gestió de polítiques públiques*. Diputació de Barcelona, Síntesi 7. Barcelona.

¹⁶ SOLÀ, Roser (2007): *La gestió de la immigració a l'àmbit local*. Fundació Jaume Bofill. Colección Finestra Oberta, 27. Barcelona.

evitando así situacións de duplicidade ou desatención e adoptando unha perspectiva global do fenómeno.

O deseño de plans locais ten que estar acompañado de **estudos de diagnóstico** acerca da realidade poboacional e social do municipio, que requiren dunha actualización periódica, posto que os fluxos de poboación son constantes e cambiantes.

O diagnóstico, á súa vez, ten que analizar o impacto da poboación nos recursos e servizos municipais, detectando así o xurdimento de novas demandas ou necesidades coa finalidade de adaptar, paulatinamente, a estrutura municipal á nova realidade poboacional.

O tamaño do municipio, así como a súa composición sociodemográfica, a “mestura migratoria e poboacional” e a presenza de distintas minorías étnicas (poboación xitana e outras) son os aspectos que condicionarán o tipo de actuacións que se vaian desenvolver, actuacións que necesariamente requiren liderado político, pero tamén un compromiso de goberno firme, que evite a politización do tema, utilizando a inmigración ou a cuestión xitana como argumentos de enfrontamento. Por suposto, non se pode desenvolver ningún plan sen o necesario calendario das súas accións, un orzamento e unhas fontes de financiamento adecuadas que garantan a súa implantación.

As actuacións teñen que ir acompañadas de **formación continuada** do cadro de persoal técnico e electo, e non só do vinculado directamente ao traballo coa poboación inmigrada e xitana, senón tamén do persoal de atención, coa finalidade de garantirlle á poboación un trato integral e de calidade que supere prexuízos e estereotipos.

Por outra parte, estes plans deben contar **coa colaboración estreita das entidades sociais** presentes no municipio e aproveitar as súas accións e experiencia no traballo de sensibilización no eido da loita contra a discriminación.

Finalmente, os plans e programas teñen que incorporar **actuacións de sensibilización**, tanto técnicas, internas á propia estrutura municipal, como cidadás, de traballo co conxunto da poboación.

A rapidez e a intensidade coa que se produciu o fenómeno veu acompañada dun cambio moi importante da paisaxe urbana, de maneira que hai que pensar en estratexias orientadas a traballar tanto coa poboación autóctona, axudándolle a comprender o cambio e acercándoa á nova realidade social, favorecendo o coñecemento da sociedade de acollida, así como dos novos cidadáns que conviven nela.

As actuacións de sensibilización requiren dunha forte dose de pedagogía e deben fomentar o coñecemento mutuo. Non podemos esquecer que a integración é un proceso bidireccional que require da participación activa e decidida da poboación, tanto da inmigrada como da autóctona.

Os gobernos locais, como Administración próxima, teñen moito que dicir, posto que a xestión da diversidade cultural require de actuacións integrais que impliquen todos os axentes que traballan no territorio, promovendo actitudes positivas e de respecto a favor da diferenza, sempre dende a igualdade de trato e de oportunidades.

Por estes motivos, esta guía presenta a sensibilización, tal e como aquí a define, como unha estratexia e unha acción que pode abordar o complexo e apaixonante mundo da diversidade social e étnico-cultural nos nosos municipios e ser un elemento importante no desenvolvemento de políticas públicas de xestión da diversidade dende as entidades locais.

A sensibilización como estratexia nas políticas municipais de igualdade de trato

Unha vez contextualizada a diversidade como unha das características da sociedade española e dos municipios, presentando o papel das entidades locais na xestión desta e no desenvolvemento de políticas públicas de igualdade de trato e non discriminación, o presente apartado ten como finalidade concretar o papel da sensibilización como unha estratexia adecuada para as entidades locais nas súas actuacións nesta materia.

Trátase, polo tanto, de presentar, a modo dun argumentario, as características da sensibilización como estratexia que permita guiar, sobre unha base sólida, a decisión e acción dos decisores políticos e dos técnicos das entidades locais na construción de actuacións de sensibilización.

O desenvolvemento deste punto, preséntase dende unha tripla perspectiva:

a) En primeiro lugar, ofrécese unha **presentación das accións e estratexias nas que as entidades locais poden asentar ou basear as súas accións de igualdade de trato e non discriminación**. Entre elas encóntrase a sensibilización como unha estratexia máis.

b) En segundo lugar, recoñecendo que a sensibilización é unha máis entre as distintas estratexias e prácticas que se poden levar a cabo nunha política de igualdade de trato, **sinálanse as distintas razóns e argumentos polas que se considera o desenvolvemento de accións de sensibilización enmarcadas en plans e políticas máis amplas**, como un modelo apropiado para os municipios e as entidades locais.

c) En terceiro lugar, suxírese, dende esta guía, a **inclusión da sensibilización como estratexia en plans locais de sensibilización en materia de igualdade de trato** ou como unha liña específica dentro de plans de xestión da diversidade.

a) Accións e estratexias para a igualdade de trato no eido local

Non cabe dúbida de que o desenvolvemento de accións relacionadas coa integración social e cultural dos migrantes e as minorías étnicas a nivel local recibiu un considerable pulo nos últimos anos. A iso contribuíron, en distinto grao, os seguintes factores, tal e como quedou reflectido nos apartados 2.1 e 2.2:

- A constatación dunha existente diversidade social, cultural e étnica no territorio español.
- A existencia dunha minoría étnica histórica en España, como é a xitana, con trazos culturais e identitarios diferenciais sobre o conxunto da poboación.
- O significativo incremento da poboación inmigrante en España.
- O incentivo e estímulo que supuxo o Fondo de Apoio á Acollida e Integración de Inmigrantes, e o reforzo educativo destes, da Secretaría de Estado de Inmigración e Emigración, así como o desenvolvemento do Plan Estratéxico de Cidadanía e Integración.
- Unha maior presenza de poboación de orixe estranxeira, que implicou, así mesmo, un maior debate social sobre a necesidade de desenvolver políticas públicas tanto de control das entradas e, polo tanto das fronteiras, como no eido da integración.
- As directivas europeas en materia antidiscriminatoria¹⁷.

Neste senso, na última década produciuse un aumento significativo dos Plans Locais de Integración, Convivencia Intercultural ou de Cidadanía Cívica. O número de entidades locais que desenvolveron esta estratexia de acción véñse incrementando cada día nos últimos anos.

Certamente, **aínda é necesario que estes plans incorporen de maneira máis clara as accións en materia de igualdade de trato e non discriminación**, malia observarse unha tendencia crecente neste sentido.

Entre as accións máis relevantes que as entidades locais están desenvolvendo e/ou deberían desenvolver, cabe resaltar as seguintes¹⁸:

¹⁷ Véxase no anexo sobre marco xurídico (páx. 191) a normativa europea en materia de loita contra a discriminación.

- Investigacións puntuais sobre a materia e recollida de datos sobre discriminación e igualdade de trato.
- Observatorios permanentes.
- Incorporación da igualdade de trato como eixe transversal en todos os seus eidos de actuación.
- Coordinación específica e continuada con outras entidades e axentes sociais implicados, dende a perspectiva da corresponsabilidade compartida entre Administración Pública e Sociedade Civil.
- Formación do persoal técnico local en aspectos relacionados coa diversidade e a igualdade de trato (lexislación, servizos, etc.) e en competencia intercultural.
- Formación de axentes clave: periodistas, policía, xuristas e outros profesionais.
- Creación de servizos de loita contra a discriminación en calquera eido, que inclúan atención e información, defensa xurídica e apoio psicosocial ás vítimas.
- Posta en marcha de actuacións de igualdade de oportunidades no emprego e apoio á diversidade no mercado de traballo, a través dos distintos servizos de emprego dos municipios.
- Desenvolvemento de accións que permitan o acceso en igualdade de condicións ás diferentes esferas da vida pública: educación e saúde, servizos á cidadanía, a través da información e asesoramento.
- Promoción da diversidade étnico-cultural e a interculturalidade, de maneira equitativa, no eido municipal: programas culturais e espazos públicos.
- Desenvolvemento de accións de prevención e sensibilización amplas: campañas puntuais por eidos, campañas de sensibilización xenéricas e campañas de sensibilización sobre a importancia da loita contra a discriminación.

Aínda que a sensibilización é unha das estratexias que se encontra en practicamente todas estas accións desenvolvidas, cómpre sinalar que esta é unha máis entre as estratexias e accións que as entidades locais poden desenvolver, pero, sen dúbida, unha das máis aceptadas, tanto polos técnicos e decisores políticos como pola sociedade civil a través das organizacións sociais.

¹⁸ Para a elaboración deste apartado tivéronse en conta as distintas accións e medidas desenvolvidas por algúns plans locais de integración e/ou convivencia, así como o Decálogo de Acción da Coalición Europea de Cidades contra o Racismo (ECCAR) (www.unesco.org).

Ante unha sociedade diversa como a nosa, en termos de orixe cultural e étnica, a sensibilización é unha ferramenta que permite concienciar toda a poboación na necesidade de crear un espazo de convivencia común e compartido, onde os estereotipos, os prexuízos e as actitudes discriminatorias non teñan cabida.

Non obstante, este feito non significou ata o momento que se puxesen en funcionamento plans locais de sensibilización senón que na inmensa maioría dos casos esta aparece como unha liña estratéxica nos plans locais de integración con carácter transversal.

b) Argumentos para o desenvolvemento de accións de sensibilización

Resulta necesario, á hora de definir a sensibilización como unha estratexia óptima na loita contra a discriminación e pola igualdade de trato, partir da claridade de que estamos falando **dunha estratexia para aplicar en todo un proceso de intervención**, non do desenvolvemento de accións puntuais e illadas de sensibilización.

Este proceso debe permitir que a sensibilización sirva para fomentar o cambio de mentalidades, percepcións e actitudes no contexto de diversidade no que vivimos e evitar e impedir as accións discriminatorias cara a calquera persoa indistintamente da súa orixe social, cultural ou xeográfica. Este é o reto da sensibilización: incidir e axustar ese cambio nos comportamentos para conseguir unha integración social efectiva de todos os membros da nosa sociedade.

Moitas son as razóns que nos permiten comprender o papel da sensibilización como unha adecuada estratexia para o desenvolvemento de políticas públicas de integración e igualdade de trato en xeral e, en particular, de políticas de integración e igualdade de trato con minorías étnicas e inmigrantes.

A continuación preséntanse as razóns ou argumentos que neste traballo se considera que explican a importancia da sensibilización como unha estratexia para a igualdade de trato no eido municipal:

- As entidades locais son as que máis preto están dos e das cidadás, e isto supón unha dobre vantaxe:
 - Son as entidades locais as que mellor coñecen a percepción, o discurso social dos cidadáns e cidadás en relación coa igualdade de trato e a non discriminación.
 - Precisamente, pola súa proximidade, poden resultar máis efectivas á hora de transmitir mensaxes, e de xerar espazos de

encontro e de intercambio que permitan avanzar cara á igualdade de trato.

- É no marco do local onde o concepto de cidadanía ten a súa práctica máis evidente, e:
 - A cidadanía non é posible se existe a desigualdade de trato.
 - O concepto de cidadanía é unha das principais ideas forza dende a que abordar a igualdade, ou a non igualdade, de trato.
- Non é posible unha actuación integral en materia de igualdade de trato se non se desenvolven procesos de sensibilización que acheguen os diferentes grupos sociais á importancia de que esta igualdade sexa unha realidade.
- A sensibilización é unha das mellores estratexias para chegar a quen non se considera a si mesmo como susceptible de ser tratado de forma desigual: é dicir, con moita frecuencia a denominada “poboación xeral” pensa e sente que a non igualdade de trato é algo que a eles ou elas nunca lles vai afectar.
- Realizar unha política pública de integración social, o desenvolvemento de diferentes medidas de integración, igualdade de trato, non discriminación, pasa pola promoción dun cambio nas actitudes, pola gradual eliminación dos estereotipos que dificultan ou impiden que todas as actuacións que se realicen non se vexan completadas por un progresivo cambio cultural.
- Polo tanto, se a sensibilización se presenta como algo illado e independente do traballo de intervención, a principal consecuencia é que se desaproveitan sinerxías que beneficiarían a ambas as liñas, e pérdese a oportunidade de que sensibilización e intervención se reforcen mutuamente.

Por exemplo, nun contorno concreto é máis probable introducir medidas para promover a contratación de persoas inmigrantes se nese contorno se desenvolveron previamente procesos de sensibilización a medio e longo prazo para o acceso ao mercado laboral en condicións de igualdade.

- Permite facilitar a adecuada incorporación de novos cidadáns e cidadás aos distintos eidos da sociedade, eliminando as posibles malas prácticas no trato á diversidade representada por estes.

A modo de exemplo: debemos ser conscientes de que coa diversidade se nos abre a oportunidade única do enriquecemento cultural mutuo, do valor das diferenzas ou, polo contrario, do conflito e o enfrontamento por motivos culturais e por descoñecemento mutuo. Nós, o conxunto da cidadanía, persoas inmigrantes e autóctonas, temos a decisión.

- O desenvolvemento de estratexias de sensibilización axuda a evitar que, ante o acceso aos recursos, se xere a existencia ou extensión de prexuízos que poidan derivar en comportamentos discriminatorios.
- Supoñen unha estratexia transversal e evitan políticas que resultan a longo prazo excluíntes (aprender de erros cometidos): segregación espacial motivada pola política de vivenda social practicada, concentración de poboación de inmigrantes en determinados centros educativos, etc. Trátase de realizar un proceso a través do cal a toma de decisións, o desenvolvemento normativo e de programas e servizos teña como eixe transversal a diversidade étnico-cultural e evitar conflitos na súa aplicación.
- Proporciona un contorno social/comunitario/grupal que ampara as actitudes e comportamentos positivos e promove permanentemente estímulo para continuar incorporando estes comportamentos positivos, xa que como estratexia, pretende favorecer cambios de actitudes e mentalidades, romper cos estereotipos existentes, implicar os distintos axentes sociais e xerar a adquisición de valores máis igualitarios entre toda a cidadanía.
- A sensibilización é unha estratexia que permite o traballo coordinado e en rede entre distintos actores: Administración, sociedade civil organizada e cidadanía, permitindo así a corresponsabilidade social na implantación de políticas públicas nesta materia.
- Ao ser a comunicación unha das ferramentas da sensibilización dispomos dun instrumento que axuda ao cambio social, pois permite a xeración de espazos de diálogo, intercambio, puntos de encontro e debate.

c) Os plans locais de sensibilización

Ao longo dos dous apartados anteriores presentouse a sensibilización como unha estratexia conveniente para o desenvolvemento de accións e políticas que xeren e garantan a igualdade de trato de toda a cidadanía española, de todas as persoas que residen nas rúas, barrios, vilas e cidades do territorio español. Agora toca determinar de que modo se deben articular e organizar todas as accións que leva implícita a sensibilización.

Como se manifestou anteriormente, a sensibilización pódese presentar en accións puntuais e illadas ou nun conxunto de accións cun marco común e compartido. É a segunda opción a que, dende esta guía metodolóxica, se propón como a adecuada para que a sensibilización permita alcanzar os obxectivos presentados. Deste modo resulta pertinente o desenvolvemento e execución de plans locais que, xa sexan de carácter máis amplo e inclúan unha liña de sensibilización ou sexan especificamente plans locais de sensibilización, permitan desenvolver a todos os niveis un conxunto de liñas, accións e programas de sensibilización.

Na segunda parte da guía preséntase unha proposta metodolóxica para o desenvolvemento de plans locais de sensibilización que se pode desenvolver, ben no marco das actuacións locais en materia de igualdade de trato e non discriminación, ben nun marco que podemos definir como de “autonomía”, entendendo esta como a existencia en si dun plan local de sensibilización que se debería enmarcar, en todo caso, no conxunto de accións locais.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA CAPÍTULO 2: ENTES LOCAIS: DIVERSIDADE, IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN

CEA, M.^a Ángeles e VALLÈS, Miguel S. (2008): *Evolución del racismo y de la xenofobia en España. Informe 2008*. MTIN – Oberaxe. Madrid.

CIDE-Instituto da Muller-FSG (2006): “Incorporación y trayectoria de niñas gitanas en la ESO” www.gitanos.org

FSG (2005): “Población gitana y empleo: un estudio comparado” www.gitanos.org

FSG e Ministerio de Vivenda (2007): “Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España” www.gitanos.org

Fundación FOESSA e Cáritas Española (2008): *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, FSX (2005): *Población gitana y empleo: un estudio comparado*, e FSX e Ministerio de Vivenda (2007): *Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España*; entre outros.

Fundación FOESSA e Cáritas Española (2008): *VI informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Ministerio de Sanidade e Consumo e Fundación Secretariado Gitano (2009): *Hacia la equidad en salud. Estudio comparativo de las encuestas nacionales de salud a población gitana y a población general de España, 2006* www.gitanos.org

GARRETA, Jordi (2003): *La integración sociocultural de las minorías étnicas (gitanos e inmigrantes)*. Editorial Antropos. Rubí.

LLORENS, Teresa (2008): *Innovación política para una nueva realidad social*. Deputación de Barcelona. Migrainfo, 27. Barcelona.

Observatorio Permanente da Inmigración (OPI), Ministerio de Trabajo e Inmigración, xaneiro 2009.

Padrón Municipal de Habitantes, 2009, datos provisorios, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

PUMARES FERNÁNDEZ, Pablo: “La inmigración en España, perspectivas desde el territorio”. En Aubarrel, Gemma (Coordin.): *Perspectivas de la inmigración en España*. Icaria, Barcelona, 2003. Páxs. 117-201.

RECAÑO, Joaquín e DOMINGO, Andreu (2006): Evolución de la distribución territorial y la movilidad geográfica de la población extranjera en España. Dentro de *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídica y sociológica [1985-2004]*. Edita Fundación CIDOB. Barcelona.

SERRA. Albert (2003): *La transversalitat en la gestió de polítiques públiques*. Deputación de Barcelona, Síntesi 7. Barcelona.

SOLÀ, Roser (2007): *La gestió de la immigració a l'àmbit local*. Fundació Jaume Bofill. Colección Finestra Oberta, 27. Barcelona.

SUBIRATS, Joan (2006): "El 'contenedor' escuela". *El País*, 22/12/2006.

TOURAINÉ, Alain (1997): *¿Podremos vivir juntos?: Iguales y diferentes*. Promoción Popular Cristiana. Madrid.

UNESCO, Decálogo de Acción da Coalición Europea de Cidades contra o Racismo (ECCAR) (www.unesco.org)

Capítulo

3

Os plans locais de sensibilización

Unha proposta metodolóxica

3.1 INTRODUCCIÓN

Este terceiro capítulo da guía metodolóxica está dedicado a profundar, dende unha perspectiva práctica e operativa, nos factores máis relevantes para o deseño e elaboración dun plan local de sensibilización no eido da igualdade de trato e a non discriminación.

A finalidade deste apartado é ofrecer tanto distintas metodoloxías de traballo que permitan unha construción participativa do plan local de sensibilización, como ferramentas de traballo útiles e prácticas que proporcionen a súa aplicación nos distintos contextos territoriais que compoñen as entidades locais en España.

Evidentemente, este contexto é tan amplo e diverso e ofrece tantos elementos de heteroxeneidade (son máis de 8.000 os municipios españois), que as **propostas metodolóxicas e as ferramentas de traballo se ofrecen dende unha perspectiva dinámica e flexible** que permita a súa adaptación a distintas características territoriais, sociais e políticas. Polo tanto, débense considerar como un punto de partida e como unhas pistas metodolóxicas dende as que esperamos orientar a acción local.

O contido do capítulo é o seguinte:

- a) En primeiro lugar, dado que partimos da planificación como un proceso de desenvolvemento comunitario no que a participación da comunidade é un elemento esencial (véxase o capítulo 2), iniciaremos este capítulo **cunha revisión de metodoloxías participativas** para a elaboración e o desenvolvemento do plan.
- b) En segundo lugar, propoñeranse algúns **principios reitores dun plan local de sensibilización**. Recollendo a idea presentada no capítulo 2 acerca do plan como instrumento de visibilización, este debe presentar unha serie de principios que lle permitan á comunidade identificar os valores sociais e políticos que se perseguen.
- c) En terceiro lugar, profundaremos nas **distintas fases de deseño e elaboración** dun plan local de sensibilización desenvolvidas coa finalidade de ofrecer unha perspectiva práctica e útil para todas aquelas institucións e organizacións que realicen accións de sensibilización no eido local.

3.2 PROPOSTA METODOLÓXICA PARA A ELABORACIÓN DO PLAN LOCAL DE SENSIBILIZACIÓN

Neste punto da guía, preséntase unha proposta metodolóxica para o deseño e a elaboración do plan local de sensibilización. Decidiuse que a proposta metodolóxica formase parte dun apartado independente para resaltar a relevancia de dispor ao longo de todo o proceso de deseño, elaboración e execución do plan local de sensibilización dun enfoque global, organizado e sistemático.

Isto quere dicir que a elección metodolóxica que se realice debe implicar todas as fases de traballo do plan e non só algunhas delas. Por exemplo, é habitual que durante as fases de diagnóstico ou deseño de fins e obxectivos se poida ter unha actitude máis colaborativa e aberta á participación de axentes sociais, non só co fin de que contribúan á elaboración das políticas públicas, senón tamén para que a súa contribución lexitime socialmente as accións deseñadas. É tamén frecuente que as canles de participación e de contribución dos axentes sociais sexan distintas noutras fases do proxecto, particularmente na execución das accións previstas e no seu seguimento e avaliación.

O obxectivo deste apartado é chamar a atención sobre a relevancia da aplicación dunha metodoloxía de actuación en todas as fases do plan local de sensibilización e non só nalgunhas delas.

3.2.1 Algunhas consideracións de partida

Que metodoloxía de actuación é a máis axeitada para o meu contexto territorial e social? Cales son os elementos que nos permitirían seleccionar unha metodoloxía de actuación para cada un dos contextos territoriais e sociais nos que traballamos?

Coa finalidade de orientar a toma de decisións, propomos a consideración de, polo menos, os seguintes elementos para a selección da metodoloxía máis axeitada para o noso contexto:

- En primeiro lugar, a análise dos actores sociais implicados.
- En segundo lugar, as características da comunidade, é dicir, do contexto local en que se pretende intervir.

ACTORES SOCIAIS IMPLICADOS	CARACTERÍSTICAS DO CONTEXTO SOCIAL
Administración (Estado, comunidades autónomas e administracións locais)	- organización territorial - particularidades territoriais e xeográficas
Organizacións e institucións sociais	- grao de complexidade do tecido social - características fundamentais - as relacións sociais entre axentes - experiencia participativa
Poboación	- dimensión poboacional - peculiaridades organizativas

a) Os actores sociais implicados

Considéranse a tres actores fundamentais: a Administración, as organizacións e institucións sociais e a poboación.

- A **Administración**: é necesario considerar a presenza na comunidade das distintas administracións públicas e o que cada unha delas poida achegar dende unha perspectiva de diálogo, coordinación institucional e transversalidade das actuacións propostas.

Sen dúbida, este é un dos aspectos máis complexos, posto que inciden unha gran diversidade de factores que dificultan esta perspectiva, como son factores políticos (por exemplo, distintos partidos políticos nos diferentes niveis das institucións públicas), factores burocráticos (por exemplo, relacionados coa forma de comunicación ou traslado das informacións entre distintos niveis da Administración), etc.

Non obstante, dende unha perspectiva cívica e de lexitimidade democrática, cómpre subliñar o necesario diálogo e coordinación institucional como medio para mellorar a eficacia das políticas públicas.

A Administración pública española estrutúrase en tres niveis territoriais (Administración xeral do Estado, comunidades autónomas e administracións locais).

Son entidades locais territoriais¹⁹ as seguintes: o municipio; a provincia e a illa nos arquipélagos balear e canario. Gozan, así mesmo, da condición de entidades locais:

- As entidades do eido territorial inferior ao municipal, constituídas ou recoñecidas polas comunidades autónomas, conforme o artigo 45 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.
- As comarcas ou outras entidades que agrupen varios municipios.
- As áreas metropolitanas.
- As mancomunidades de municipios.

Polo tanto, no proceso do diagnóstico recomendamos identificar que administracións públicas están presentes en cada contexto territorial e cales son as súas competencias e actuacións no eido da igualdade de trato e a non discriminación.

Non cabe dúbida de que **a entidade local (da natureza que sexa: municipio, mancomunidad, comarca, etc.) constitúe a dimensión institucional máis relevante**, dado que estamos propondo unha actuación a nivel local e sen a súa presenza e participación non só activa, senón nalgunhas ocasións de liderado político e social, non hai ningunha posibilidade de desenvolver un plan local de sensibilización.

Por outra parte, as administracións locais teñen un alto grao de complexidade organizativa e de organización das competencias e dos servizos á comunidade. **A coordinación e a transversalidade non é só un requisito externo (entre distintos niveis da Administración), senón tamén cara ao interior da propia Administración local.**

Neste sentido, recomendamos identificar dende o principio do proceso de planificación todos aqueles departamentos ou áreas cuxa presenza e participación vaia ser relevante dende a perspectiva da sensibilización en igualdade de trato e a non discriminación. Por

¹⁹ Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.

exemplo, o departamento de seguridade cidadá ou o de urbanismo, como veremos no apartado sobre áreas de intervención.

- **As organizacións e institucións sociais** presentes na comunidade, é dicir, a denominada sociedade civil. Para efectos desta proposta metodolóxica, imos considerar a sociedade civil como a diversidade de persoas que actúan de forma colectiva para promover decisións no eido público a través de distintas organizacións e institucións sociais.

Sen dúbida, as organizacións e institucións sociais serán dunha gran heteroxeneidade (asociacións e organizacións sociais, sindicatos, igrexas e institucións relixiosas, etc.).

É importante non ser restritivos e considerar fundamentalmente as organizacións ou institucións dun marcado carácter social. Ao contrario, a igualdade de trato e a non discriminación son aspectos que deben implicar o conxunto da comunidade e, polo tanto, da comunidade organizada. Neste sentido, deberase ter en conta, tamén, o tecido empresarial, o cal se poderá implicar mediante o desenvolvemento de accións dentro da Responsabilidade Social Corporativa (véxase o glosario de termos) e os Medios de Comunicación, en especial os de carácter local (emisoras de radio, prensa, espazos televisivos locais, etc.), que contan cun importante papel como multiplicadores das accións que queiramos desenvolver.

En calquera caso, é necesario identificar cales delas están actuando ou teñen interese en actuar no eido da igualdade de trato e a non discriminación.

Podemos afirmar que, sen a articulación de mecanismos de participación da sociedade civil, a eficacia das políticas públicas podería ser menor.

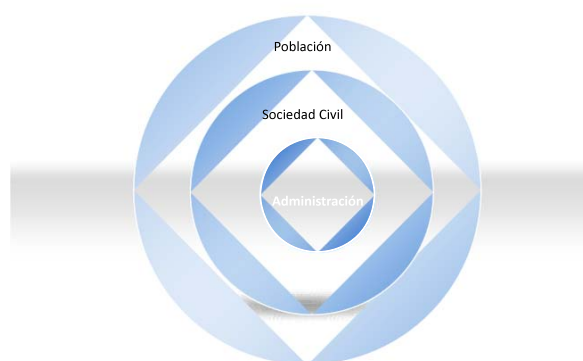
- **A poboación** no seu conxunto. Dado o proceso de profesionalización das organizacións sociais e do denominado terceiro sector na sociedade española, así como as baixas taxas de participación asociativa en España, cremos axeitado desenvolver medidas que promovan a presenza e participación directa da poboación no deseño e elaboración das políticas públicas.

Existen posibilidades tanto metodolóxicas como técnicas que permiten a incorporación da poboación no proceso de deseño e elaboración de políticas públicas. A este respecto, convén sinalar que nalgunhas oportunidades hai certos reparos tanto nos responsables das institucións públicas como nos técnicos e profesionais das

organizaci3ns sociais a incorporar medidas que promovan a participaci3n da poboaci3n.

Sen d3bida, un proceso de planificaci3n de pol3ticas p3blicas p3dese facer sen a colaboraci3n da poboaci3n, pero a s3a presenza contribuir3 ao desenvolvemento do proceso.

O papel de cada un dos actores definidos, as3 como os seus niveis de responsabilidade e decisi3n, seguramente ser3n distintos en funci3n das caracter3sticas das diversas comunidades e contextos territoriais. Pero, sen a presenza e participaci3n activa de todos e cada un dos actores definidos, a eficacia do proceso diminuir3a progresivamente, tal e como se reflicte no seguinte gr3fico:



b) As caracter3sticas da comunidade

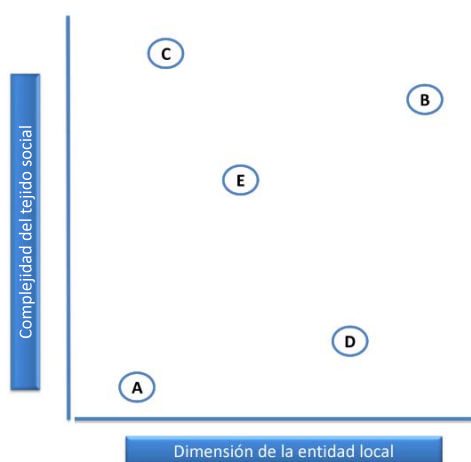
Conv3n considerar diferentes cuesti3ns, como:

a) **As particularidades da entidade local** onde se vai desenvolver o plan de sensibilizaci3n; por exemplo, a **dimensi3n poboacional** da entidade local e a s3a **organizaci3n territorial**, as3 como as **peculiaridades territoriais e xeogr3ficas**. A metodolox3a variar3 substancialmente entre unha localidade pequena e unha localidade cuxo tama3o e dimensi3ns a levaron a unha progresiva complexidade na s3a organizaci3n territorial. Tam3n estar3 relacionada coa capacidade de mobilidade e comunicaci3n no territorio, coa concentraci3n demogr3fica en certas 3reas, etc.

b) As **caracter3sticas da sociedade civil ou tecido social** nesa mesma entidade local, 3 dicir, o **grao ou nivel de complexidade do tecido social**, entendendo este como todos aqueles axentes sociais (asociaci3ns, sindicatos, grupos vinculados 3s distintas confesi3ns, etc.) que est3n implicados no desenvolvemento de acci3ns de sensibilizaci3n a nivel local.

Alguns indicadores que cómpre ter en conta serán **a dimensión do tecido social** na entidade local (o número de asociacións, sindicatos, axencias de desenvolvemento local, etc., que están activas e implicadas no noso contexto territorial no desenvolvemento de actividades de sensibilización en igualdade de trato e non discriminación); cales son **as características fundamentais do tecido social** (a súa situación de maior ou menor fortaleza no momento de iniciar ou de presentar o desenvolvemento dun plan local de sensibilización); **o coñecemento das relacións sociais existentes** entre os diferentes actores e **a experiencia participativa** tanto dos responsables da posta en marcha do plan local de sensibilización como dos membros do tecido social.

A modo de resumo, no seguinte gráfico pretendemos mostrar distintas posibilidades que se poden reflectir na realidade das distintas entidades locais do noso territorio. Como se pode observar, a elección metodolóxica non será igual para a entidade social A (cunha baixa dimensión poboacional e territorial e unha baixa complexidade do tecido social) que para a entidade social B (con características opostas) ou C (unha entidade local cunha baixa dimensión poboacional e territorial pero cun alto grao de complexidade na composición do seu tecido social).



Con isto, queremos indicar que ningunha elección metodolóxica é de seu boa ou mala, mellor ou peor ca outra. En función do coñecemento das características fundamentais do contexto social e territorial onde se pretende desenvolver o plan local de sensibilización (das que ofrecemos unha pequena orientación na guía), poderemos elixir a metodoloxía de traballo que consideremos máis axeitada e con maiores posibilidades de éxito.

Non obstante, dado que nesta proposta metodolóxica partimos dunha perspectiva participativa no deseño de políticas públicas, a continuación ofrecemos algunhas orientacións e enfoques participativos para promover a elaboración dun plan local de sensibilización en igualdade de trato e non discriminación.

III.2.2 Metodoloxías participativas

Denomínanse metodoloxías participativas o conxunto de enfoques baseados na participación da poboación e utilizados para o diagnóstico, execución, seguimento e avaliación de programas de intervención social.

Nestas metodoloxías, o protagonismo correspóndelle á poboación, e os facilitadores externos achegan ferramentas metodolóxicas. É a poboación a que expresa, discute e analiza a información, que é fundamentalmente cualitativa, non tanto cuantitativa. Por esta razón, unha das innovacións destas metodoloxías consistiu, precisamente, na achega de diversas técnicas visuais (diagramas, debuxos, uso de diversos materiais) cos que a poboación se encontra cómoda e que entende facilmente, en contraste cos métodos convencionais de estudo, como as estatísticas oficiais, as entrevistas estruturadas, etc.

A dimensión temporal dos procesos participativos é unha das características fundamentais. Débese subliñar e debemos considerar polo menos dous elementos no seu interior:

- Non se dilucidou que un enfoque participativo de políticas públicas ou de intervención comunitaria sexa máis lento ca outros enfoques. É certo que necesitará máis investimento de tempo nalgúns fases de desenvolvemento, como o deseño e a planificación, pero non que o prazo total sexa maior. De feito, o que si se demostrou é que a carencia dun enfoque participativo pode implicar importantes atrasos e dificultades de execución nos programas de intervención comunitaria.
- A existencia de calendarios ríxidos ou prazos inapropiados nos enfoques participativos poden impedir o progreso a longo prazo.

A continuación ofrécese un cadro comparativo coas características xerais das metodoloxías participativas máis relevantes utilizadas en procesos de intervención social e en procesos de desenvolvemento:

Características dos enfoques participativos

	Investigación-acción participativa	Diagnóstico Rural Participativo	Seguimento e Avaliación Participativos	Análise Participativa da Pobreza
Cando xorde	1970	Finais 1980	1990	1990
Onde xorde	Universidades	ONG (e universidades)	ONG	Banco Mundial
Usuarios principais	ONG, universidades	ONG, axencias internacionais	ONG, axencias internacionais	Banco Mundial
Obxectivo	Educación, empoderamento	Empoderamento	Estudo do impacto	Avaliación de pobreza
Orientado a	Proxecto de desenvolvemento local	Proxecto de desenvolvemento local	Proxecto de desenvolvemento local	Políticas de pobreza
Actores principais	Poboación local	Poboación local	Poboación local	Combinación de externos e locais
Resultados	Programas, proxectos	Acción local sustentable e institucións	Avaliación do proceso do proxecto	Valoración da pobreza
Innovación principal	Combinación de análise, educación, empoderamento, participación e acción	Conduta Comportamento	Contribución da poboación local para determinar indicadores de éxito	Escala nacional e combinación con métodos convencionais
Recurso clave ignorado previamente	Capacidades e coñecemento local	Capacidades da poboación local	Percepcións da poboación local sobre o impacto	Coñecemento local para mellorar políticas nacionais contra a pobreza

Fonte: *Diccionario de Acción Comunitaria y Cooperación al Desarrollo*, Hegoa.

Centrarémonos na Investigación-Acción Participativa (IAP) e na consulta social. Ambos os enfoques participativos son especialmente indicados e relevantes nun proceso de intervención social e poden orientar o desenvolvemento do deseño e elaboración dun plan local de sensibilización.

A) A INVESTIGACIÓN-ACCIÓN PARTICIPATIVA

A investigación-acción participativa (IAP) é un método de investigación e aprendizaxe colectiva da realidade baseado nunha análise crítica coa participación activa dos grupos implicados, que se orienta a estimular a práctica transformadora e o cambio social.

O método da IAP combina dous procesos, o de coñecer e o de actuar, implicando en ambos os dous a poboación cuxa realidade se aborda. Igual que outros enfoques participativos, **a IAP proporciónalles ás comunidades un**

método para analizar e comprender mellor a realidade da poboación (os seus problemas, necesidades, capacidades, recursos), e permítelles planificar accións e medidas para transformala e melloralala. É un proceso que combina a teoría e a praxe, e que posibilita a aprendizaxe, a toma de conciencia crítica da poboación sobre a súa realidade, o seu empoderamento, o reforzo e ampliación das súas redes sociais, a súa mobilización colectiva e a súa acción transformadora.

En cada proxecto de IAP, os seus tres compoñentes combínanse en proporcións variables.

a) A **investigación** consiste nun procedemento reflexivo, sistemático, controlado e crítico que ten por finalidade estudar algún aspecto da realidade cunha expresa finalidade práctica.

b) A **acción** non só é a finalidade última da investigación, senón que ela mesma representa unha fonte de coñecemento, ao tempo que a propia realización do estudo é en si unha forma de intervención.

c) A **participación** significa que no proceso están implicados non só os investigadores profesionais, senón a comunidade destinataria do proxecto, que non son considerados como simples obxectos de investigación, senón como suxeitos activos que contribúen a coñecer e transformar a súa propia realidade.

A finalidade da IAP é cambiar a realidade e afrontar os problemas dunha poboación a partir dos seus recursos e participación, polo que é especialmente axeitada para o desenvolvemento dunha planificación estratéxica.

Na IAP séguense basicamente **catro fases**, aínda que non sempre se diferencian nitidamente unhas doutras:

a) A *observación participante*, na que o investigador se implica na realidade que se estudará, relacionándose cos seus actores e participando nos seus procesos.

b) A *investigación participativa*, na que se diseña a investigación e se elixen os seus métodos, baseados no traballo colectivo, a utilización de elementos da cultura popular e a recuperación histórica. O investigador preséntalle ao grupo os diversos métodos dispoñibles para a obtención de información, explicándolles a súa lóxica, eficacia e limitacións, para que aquel os valore e elixa baseándose nos recursos humanos e materiais dispoñibles. Para a recollida de información, úsanse técnicas como a observación de campo, a investigación en arquivos e bibliotecas, as historias de vida, os cuestionarios, as entrevistas, etc. A información é

recollida e, logo, sistematizada e analizada, pola propia comunidade, sendo o papel do investigador o mero facilitador.

c) A *acción participativa* implica, primeiro, transmitir a información obtida ao resto da comunidade ou outras organizacións, mediante reunións, representacións teatrais ou outras técnicas e, ademais, con frecuencia, levar a cabo accións para transformar a realidade.

d) A *avaliación*, sexa mediante os sistemas ortodoxos nas ciencias sociais ou simplemente estimando a efectividade da acción en canto aos cambios logrados, por exemplo en canto ao desenvolvemento de novas actitudes, ou a redefinición dos valores e obxectivos do grupo.

B) ESCOITA SOCIAL

O enfoque da escoita social ten como obxectivo esencial a promoción dun proceso de diálogo social e dinamización cidadá, creando un modelo de participación comunitaria que permita a inclusión en todas as fases da planificación estratéxicas dos actores sociais implicados nos eidos de intervención, neste caso a sensibilización en igualdade de trato e non discriminación.

A partir deste proceso de consulta e dinamización, preténdese construír as condicións que permitan establecer canles de participación, comunicación e coordinación entre os actores sociais presentes nun territorio dado. Consecuentemente, as técnicas utilizadas ou as fases do proceso metodolóxico variarán en función das características dos contextos territoriais e sociais.

O enfoque da escoita social impulsa a implicación da cidadanía no deseño e desenvolvemento de políticas públicas e crea un modelo de participación baseado nos instrumentos da gobernanza que, de maneira resumida, se encamiñaría cara a:

- A **construción de comunidade** entre os distintos actores sociais e institucionais implicados no proceso.
- O deseño de **novos modelos de xestión de políticas públicas locais e transnacionais** do feito migratorio, da igualdade de trato e da non discriminación.
- Unha **planificación participativa** das políticas públicas.
- O **empoderamento** dos distintos actores sociais implicados e fundamentalmente da poboación.

Esta metodoloxía é especialmente apropiada para o desenvolvemento da planificación estratéxica pois baséase en técnicas como a construción do pensamento colectivo ou a propia DAFO (ou combinacións destas técnicas), que permiten integrar as opinións dos distintos actores sociais e a súa transformación en obxectivos estratéxicos a medio prazo.

Para iso, o enfoque da escoita social estrutúrase en, polo menos, **dúas fases xerais**:

- a) Unha primeira fase deliberativa, que consiste na xeración de confianza no proceso participativo, de lexitimidade e recoñecemento mutuo entre os actores sociais implicados no proceso e cuxo obxectivo final é a formulación das demandas da comunidade e dos actores sociais nun ámbito de intervención concreto, como é o da igualdade de trato e a non discriminación.
- b) Unha segunda fase resolutiva ou de deseño dos obxectivos e actuacións concretas.

Mediante o enfoque da escoita social, un municipio pode conseguir a opinión e as demandas de asociacións, entidades sociais, administracións, etc., sobre a existencia de prexuízos cara a distintos membros da comunidade, sobre os conflitos existentes ou latentes dende a perspectiva das relacións entre membros da comunidade de distintas orixes raciais ou étnicas.

3.3 OS PRINCIPIOS REITORES DUN PLAN LOCAL DE SENSIBILIZACIÓN

A proposta metodolóxica desta guía parte da definición da sensibilización **como unha estratexia planificada de actuación**. Polo tanto, en canto a estratexia, debe estar guiada pola asunción dunha serie de principios básicos para a elaboración de medidas, actuacións, programas ou plans de sensibilización.

Para efectos da guía, propoñemos a diferenciación de dous tipos de principios reitores no proceso de elaboración dun plan local de sensibilización:

- a) Aqueles que teñen que ver coa asunción dos **fundamentos e os valores e actitudes** que se pretendan transmitir a través do plan ao conxunto da cidadanía.
- b) Aqueles principios que teñen **un carácter metodolóxico** e que influirán na definición das técnicas para o desenvolvemento das distintas fases do plan.

a) Proposta de principios fundamentais

A elaboración de distintos plans de actuación en moi diversas áreas como mocidade, muller, igualdade, etc., incorporan no seu marco estratéxico a definición dos valores e principios que guían a proposta de acción.

Nos últimos anos, como se afirmaba no capítulo “A sociedade diversa”, o desenvolvemento de plans relacionados coa integración social e cultural dos migrantes e as minorías étnicas a nivel local recibiu un considerable pulo. Dende o nivel estatal a través do Plan Estratéxico de Cidadanía e Integración (2007-2010), pasando polas comunidades autónomas ata o nivel local que foi promovido, entre outras razóns, polo Fondo de Apoio á Acollida e Integración de Inmigrantes, así como ao reforzo educativo deles, da Secretaría de Estado de Inmigración e Emigración.

Recomendación metodolóxica. Dende unha perspectiva de **coordinación e converxencia institucional**, para o desenvolvemento de plans locais de sensibilización, sería adecuada a revisión de polo menos os principios incorporados aos plans estatais e da comunidade autónoma de pertenza ou daquelas de referencia en relación coas formulacións de partida.

Para a elaboración desta proposta, tivéronse en conta o Plan Estratéxico de Cidadanía e Integración (PECI)²⁰ e os plans de inmigración de distintas

²⁰ Plan Estratéxico de Cidadanía e Integración (2007-2010), Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

comunidades autónomas. Unha vez consultados estes plans, adaptáronse os principios, co obxectivo de que poidan orientar o deseño e a elaboración de plans locais de sensibilización:

1. Principio de igualdade. Está referido fundamentalmente, neste contexto, a dous factores:

- Á igualdade de trato e á non discriminación por orixe racial ou étnica, nacionalidade, sexo, discapacidade, idade, orientación sexual ou calquera outro motivo.
- Á igualdade de oportunidades como garantía dunha sociedade inclusiva.

En consecuencia, o principio de igualdade está estreitamente relacionado coa construción dunha sociedade unida, que desenvolva unha idea compartida de sociedade e que sexa capaz de resolver os seus conflitos dunha maneira regulada e pacífica, o que impulsará a convivencia nese eido social de referencia.

2. Principio de cidadanía. O obxectivo expresado no principio de igualdade, é dicir, lograr unha sociedade unida e cuxa convivencia se desenvolva pacificamente, non é posible se non se enmarca nun contexto de recoñecemento e de equiparación de dereitos, deberes e obrigas que implica a cidadanía.

O avance nos dereitos e deberes de cidadanía ten como obxectivo esencial promover o sentido de pertenza de todas as persoas que conviven nun contexto territorial e social.

3. Principio de participación. Aínda que o principio de participación está moi vinculado ao desenvolvemento da cidadanía, entendida esta como a disposición de vías de participación na xestión dos asuntos públicos e na conformación dos espazos sociais, para efectos da presente proposta metodolóxica, diferenciamolo pola relevancia que na metodoloxía se lle outorgou á participación e á corresponsabilidade.

4. Principio de interculturalidade. Seguindo o PECEI, “a diversidade cultural é un dos valores e das riquezas inherentes ao pluralismo español e europeo”. Pártese, polo tanto, do recoñecemento da pluralidade social e cultural na composición das sociedades contemporáneas na que se pretende impulsar unha interacción positiva entre todos os seus membros.

Polo tanto, o principio de interculturalidade parte do recoñecemento da diversidade e a pluralidade e pretende desenvolver a comunicación, o diálogo e a interrelación entre persoas e colectivos diversos que conviven nun mesmo espazo territorial e social.

b) Proposta de principios metodolóxicos

Xunto aos principios fundamentais, que se relacionan cos valores e actitudes que se pretenden impulsar coa elaboración e desenvolvemento do plan local de sensibilización, pódense incorporar outros principios cuxa natureza non atinxe os valores, senón que está relacionada coa aplicación dos principios metodolóxicos.

A continuación cítanse algúns principios metodolóxicos que poderían orientar a elaboración do plan local de sensibilización:

- 1. Coñecemento da realidade sobre a que se pretende intervir.** Ningunha proposta de actuación se debería iniciar se non se ten un amplo coñecemento da situación social sobre a que se pretende intervir e que permita analizar e comprender a natureza desta situación, os actores sociais implicados e a definición de alternativas de intervención sobre esa situación.
- 2. A sensibilización como proceso de cambio a longo prazo.** A presente guía parte dunha definición da sensibilización como estratexia planificada de intervención a longo prazo, xa que as actitudes, valores, sentimentos, etc., non son factores simples para a súa modificación inmediata.
- 3. Accións que aborden a situación sobre a que pretenden intervir de forma integral.** A integralidade das accións é un dos elementos máis relevantes á hora de iniciar a elaboración dun plan local de sensibilización. Os feitos sociais son multidimensionais e é necesario actuar sobre as distintas dimensións destes se o que se pretende é modificar e influír no cambio social e na transformación de actitudes e valores sociais.
- 4. Carácter transversal das accións.** O principio de integralidade está estreitamente vinculado co de transversalidade: recoñecer o carácter

multidimensional dos feitos sociais e querer actuar integralmente implica diálogo, coordinación e colaboración entre as distintas áreas da entidade local e entre os distintos actores sociais para intervir coa maior eficacia posible.

Por suposto que é posible intervir sen o principio de integralidade e de transversalidade, pero sen dúbida isto reducirá considerablemente a nosa capacidade de cambio social e cómpre ser conscientes diso. Aínda que non sempre será así, non cabe dúbida de que na maioría das ocasións o tempo e o esforzo dedicado a fomentar a coordinación e a colaboración (entre as distintas áreas locais, con outras administracións, co tecido social do noso contexto territorial) terá un carácter multiplicador sobre os obxectivos planificados.

5. **Enmarcado no eido do local.** É recomendable ter en consideración o marco de competencias da entidade local, así como de recursos e de compromisos políticos co obxectivo de non comprometer accións ou obxectivos que se encontren fóra do noso ámbito de control. Por exemplo, deseñar unha excelente actividade cuxa realización estea vinculada a un apoio financeiro exterior ou á decisión política ou administrativa doutras institucións.
6. **Debe considerar as perspectivas de xénero, orientación social e outras.** Por último, a incorporación do principio do pluralismo social e cultural a través da interculturalidade débenos facer tamén moi sensibles á incorporación da perspectiva de xénero, de orientación sexual, etc., no deseño e elaboración do plan local de sensibilización.

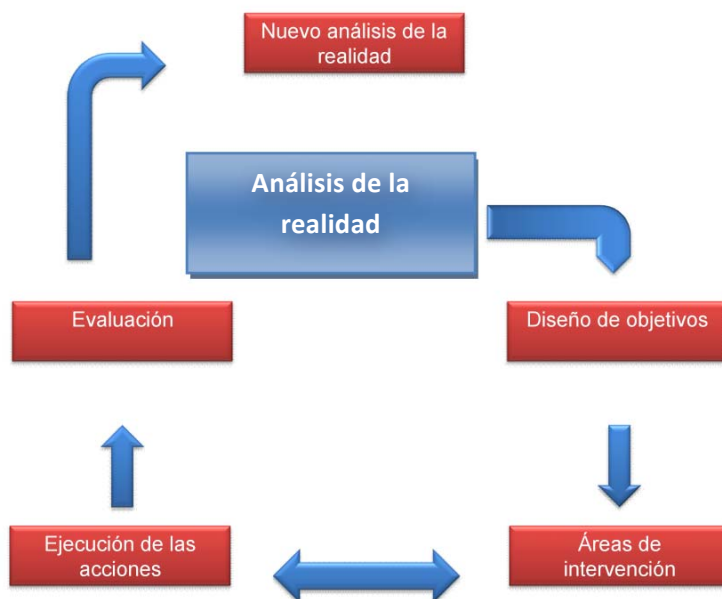
3.4 AS FASES PARA A ELABORACIÓN DUN PLAN

A comprensión da sensibilización como unha estratexia planificada de actuación implica o desenvolvemento dunha serie de fases que nos permitan proxectar e planear as accións. Neste apartado da guía preténdese ofrecer orientacións metodolóxicas que lles permitan ás administracións municipais comezar a deseñar un plan de sensibilización no marco da igualdade de trato e a non discriminación.

As seguintes liñas non van ofrecer un modelo de plan nin nos van indicar cales son as accións e servizos concretos que este plan deba desenvolver, senón que nos van orientar durante todo o proceso de deseño, desenvolvemento e avaliación do plan, achegando suxestións que lle sirvan á Administración municipal para esta tarefa nunha tripla liña:

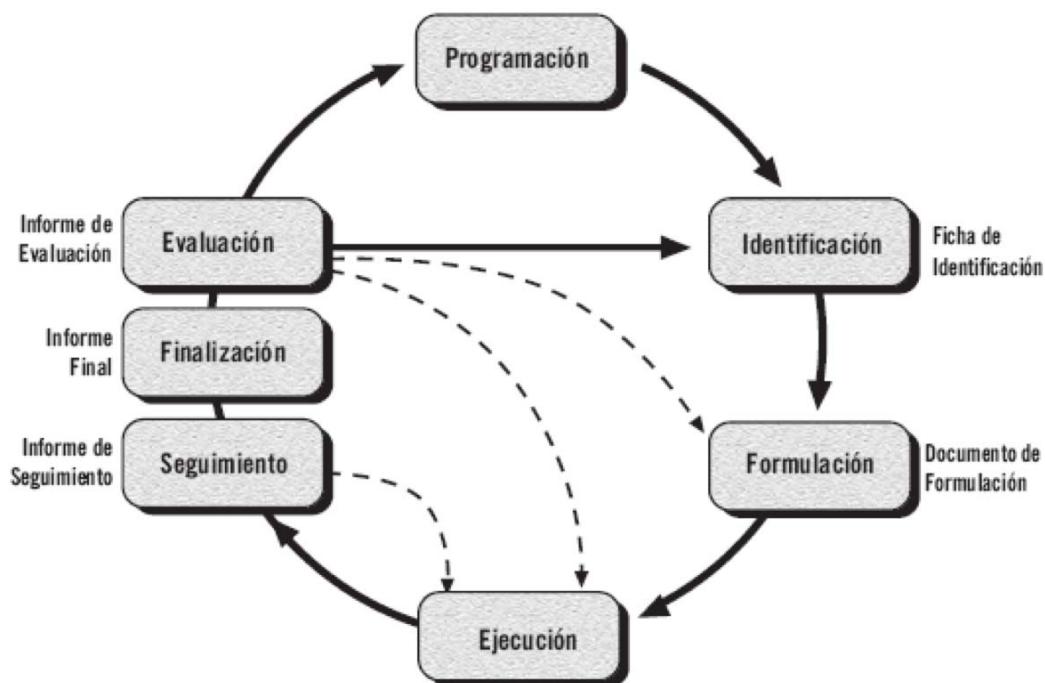
1. Permitir situar as grandes liñas de acción dun plan de sensibilización.
2. Axudar a unha reflexión sobre que contidos debe ter un plan destas características.
3. Fomentar a corresponsabilidade social de todos os axentes sociais do municipio e da cidadanía en xeral.

A proposta de traballo que se desenvolve na guía pódese resumir nos seguintes esquemas:



Ou, por exemplo, o desenvolvido pola cooperación internacional:

O CICLO DE PLANIFICACIÓN DA COOPERACIÓN ESPAÑOLA



Fonte: Conceptos clave de seguimiento e avaliación de programas e proxectos. PREVAL / FIDA.

3.4.1 O DIAGNÓSTICO DA SITUACIÓN

Cal é a información xeral e específica que sería necesaria para a realización dun plan local de sensibilización en igualdade de trato e non discriminación? Como podemos acceder a ela?

Un diagnóstico axeitado aumenta significativamente a eficacia das accións que desenvolvamos posteriormente e, en consecuencia, aumenta as posibilidades de éxito nos nosos fins e obxectivos.

Co concepto *axeitado* queremos resaltar a idea de que non é necesario realizar accións de coñecemento da realidade que traspasen o noso eido e as capacidades humanas e de recursos dispoñibles. En función das características da entidade local, trátase fundamentalmente de dispor dunha serie de información útil, fiable e significativa.

A continuación recollemos as principais características de ambos os dous niveis de diagnóstico:

TIPO DE DIAGNÓSTICO	ELEMENTOS ESENCIAIS	EXEMPLOS
Diagnóstico xeral	<ul style="list-style-type: none"> - Análise territorial. - Análise da poboación. - Recursos. - Demandas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos xeográficos (situación, clima, altitude, rede de transportes, etc.) e urbanísticos (áreas e zonas do territorio). - Datos sociodemográficos (distribucións por idade, sexo, nacionalidade, distritos, barrios, mobilidade da poboación, crecemento vexetativo, etc.). - As persoas son o principal recurso sempre. - Análise participativa das demandas da comunidade.
Diagnóstico específico	<ul style="list-style-type: none"> - Análise de prácticas e de discursos sociais. - Coñecer actitudes e feitos discriminatorios. - Coñecemento das actuacións de sensibilización en igualdade de trato e non discriminación que xa se estean realizando. 	<ul style="list-style-type: none"> - Percepcións, prexuízos e estereotipos predominantes na sociedade. - Problemas de convivencia detectados, problemas específicos do colectivo de mulleres e outros grupos minoritarios, coñecer situacións de discriminación múltiple, etc. - Análise de experiencias locais na materia, independentemente da Administración ou entidade impulsora.

Moitos procesos de diagnóstico abordan fundamentalmente dous factores: o territorio de actuación e a poboación. No entanto, non se inclúen nin os recursos nin as demandas da comunidade, que dende esta proposta metodolóxica recomendamos incorporar nas accións de planificación de políticas públicas.

Convén resaltar que o recurso máis importante de todas as comunidades son as persoas: as capacidades da poboación que reside no territorio. Dende un enfoque participativo é necesario pór en valor as capacidades da poboación para afrontar as súas necesidades e demandas sociais e, polo tanto, empoderar e crear comunidade a través do propio proceso de planificación estratéxica. O mesmo proceso de deseño e elaboración do plan débese considerar, pois, como unha intervención en si mesma.

A modo de orientación, no seguinte cadro inclúense unha serie de técnicas para o desenvolvemento do diagnóstico. Distinguimos os métodos en cuantitativos e cualitativos, en función dos diferentes aspectos que queiramos explorar. A listaxe de cuestións e de técnicas é meramente propositiva; é dicir, non é absolutamente exhaustiva nin se deben aplicar estas cuestións en todos os contextos nin, por suposto, todas as técnicas. En canto á aplicación das técnicas, tamén sería pertinente indicar que non se trata da elaboración dun estudo científico; é dicir, a aplicación das técnicas de análise é flexible sempre e cando nos ofrezan información fiable e útil para os nosos fins.

Propostas de traballo	Técnicas propostas
<p>Como é a poboación no meu contexto de actuación? Cal é a distribución por idades, sexo, etc.?</p> <p>Cales son as características da poboación xitana e migrante no meu contexto?</p> <p>Cal é a distribución das minorías étnicas nos barrios ou distritos da poboación?</p> <p>En que sectores económicos traballan as minorías na poboación?</p> <p>Cal é a distribución das minorías nos centros escolares da poboación?</p>	<p>Estas cuestións pódense abordar a partir de distintas técnicas de análise cuantitativa, que poden ser de dúas clases:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fontes secundarias. Neste caso recorreremos á análise de datos de institucións públicas ou privadas. Entre as máis importantes, o Instituto Nacional de Estatística ou os departamentos de estatística das entidades locais. - Fontes primarias. Adoitan ser máis custosas pero proporcionannos información máis concreta sobre a situación na que imos intervir. Trátase fundamentalmente da realización de enquisas ou dalgunhas técnicas máis específicas dirixidas a grupos moi concretos e delimitables, como o método Delphi.
<p>Cales son as principais percepcións acerca da diversidade e a migración no meu contexto social?</p> <p>Cales son os principais argumentos cara aos migrantes?</p> <p>Sentíronse discriminadas, directa ou indirectamente, as persoas migrantes ou xitanas residentes na poboación?</p> <p>Cales son as principais necesidades e demandas sentidas por parte do conxunto da poboación en referencia á igualdade de trato e a non discriminación?</p>	<p>As técnicas cualitativas proporcionannos información que non pode ser tratada estatisticamente pola natureza das variables tratadas e das cuestións propostas.</p> <p>Son, polo tanto, especialmente axeitadas cando se trata de analizar o discurso social sobre algún ámbito en particular e de explorar sobre as valoracións e percepcións na construción social.</p> <p>Son de diversa natureza, aínda que podemos destacar as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas en profundidade. - Grupos de discusión. - Observación participante.

3.4.2 OS OBXECTIVOS E AS ESTRATEXIAS

A segunda etapa no deseño do plan local de sensibilización é a definición dos obxectivos e das estratexias propostas para a súa consecución. Cales son as características xerais dos obxectivos no deseño dun plan?

- a) En primeiro lugar, que sexan **coherentes**; é dicir, que estean relacionados co diagnóstico e o conxunto da planificación no desenvolvemento do plan.
- b) **Realistas**, é dicir, que sexan axeitados aos recursos e capacidades de que dispomos.
- c) Deben ser **medibles**, ben cuantitativa ou cualitativamente, pois desta maneira poderemos realizar un seguimento e avaliación das actuacións e da consecución ou desviación con respecto aos obxectivos inicialmente previstos.
- d) Por último, deben estar fixados no tempo; é dicir, cada obxectivo debe ter unha **temporalidade** que nos permitirá planificar e, sobre todo, ir adaptando a nosa planificación no tempo.

Nesta fase debemos fundamentalmente:

1. **Establecer as prioridades** a partir dos datos que nos achegue o diagnóstico da situación, teremos que establecer cales son os discursos, as prácticas ou as áreas máis relevantes.
2. Deberemos **definir os públicos destinatarios**: grupo diana (toda a cidadanía) e grupos obxectivo (funcionariado das distintas áreas, comercios, empresas, cidadáns en xeral, medios de comunicación, locais, forzas de seguridade municipais, grupos políticos, etc.).
3. Dende o punto de vista metodolóxico, se a opción elixida para o desenvolvemento do plan local de sensibilización é o da **corresponsabilidade**, débese manter o nivel de participación dos distintos actores sociais implicados no deseño e definición de obxectivos e estratexias de actuación.

Podemos definir unha breve **tipoloxía dos obxectivos** que pode aplicar unha entidade local para a elaboración do plan local de sensibilización:

- a) En primeiro lugar, os **obxectivos que pretenden actuar sobre o discurso social**: estereotipos, prexuízos, visións negativas dos grupos ou as persoas, da cidadanía en xeral e dos grupos en particular.

b) En segundo lugar, os **obxectivos que pretenden actuar sobre a non discriminación**, e a diminución de prácticas discriminatorias: maior conciencia para aumentar a igualdade das persoas, diminuír o trato discriminatorio na convivencia e o acceso e uso dos servizos e recursos tanto públicos como privados.

c) Por último, os **obxectivos que pretenden promover a participación cidadá** para conseguir maior corresponsabilidade, e interrelación entre os grupos e as persoas; polo tanto, tería que ser unha participación na diversidade: foros, mesas, asociacións con fins deportivos ou recreativos, espazos públicos, asociacións de veciños, de pais e nais, etc., para a vida na diversidade, non tanto de colectivos concretos que se unen para reivindicar as súas necesidades.

A partir destes tres grandes grupos de obxectivos xerais, cada entidade local terá que definir uns obxectivos máis concretos segundo o diagnóstico que se fixese e a delimitación de prioridades realizada.

Por exemplo, un municipio pode centrar a súa actuación no plan de emprego local e no abandono prematuro da escolarización obrigatoria en persoas inmigrantes residentes no municipio.

3.5 AS ÁREAS DE INTERVENCIÓN

3.5.1 INTRODUCCIÓN

O propósito deste punto da guía metodolóxica é expor as liñas mestras dun plan de sensibilización no eido da loita contra a discriminación, que lles sirva de guía ás entidades locais no deseño e proposta das súas actuacións. Non obstante, a intención deste non é constituírse tanto nun texto referencial, cerrado, estático, como nun punto de partida, un esbozo de ideas dende as que abordar certos obxectivos, pero aberto a futuros apéndices, cambios e suxestións, algo esencial se se ten en conta o carácter mutable e cambiante das sociedades e de quen as integra.

Para cada unha das áreas de intervención propostas neste apartado preséntase:

- unha breve introdución xustificativa da necesidade de intervir nesa área concreta;
- unha proposta de liñas de actuación;
- un repertorio de accións a modo de exemplo (incluíndo os recursos necesarios para a súa implantación).

Por outra parte, aínda que a continuación se suxiren unhas áreas concretas, dende cada entidade local teranse que valorar cales son as áreas que se quere ou cómpre salientar, así como valorar a posibilidade de incluír outras que aquí non se recollen, como a seguridade cidadá, o urbanismo, a xuventude, a muller ou outras.

Identificáronse, para confeccionar o apartado, as seguintes áreas de intervención:

- Área sociolaboral: emprego e formación laboral
- Área de vivenda e aloxamento
- Área de atención xurídica
- Área socioeducativa
- Área de cultura, participación e ocio

Así mesmo, propónse a actuación en materia de comunicación e sensibilización social, mediante un conxunto de accións que se poidan desenvolver, ben de maneira transversal, ben dende unha área específica.

Como criterio directriz destas, utilizáronse as seguintes:

- A posibilidade de aplicabilidade por parte das entidades locais dunha intervención en cada unha das áreas, baseándose nas súas competencias e na súa experiencia.
- O carácter pedagóxico da intervención proposta en cada área: como principio básico da sensibilización, toda actuación proposta debe ter un carácter claramente pedagóxico, que permita que cada unha das actuacións cumpra con obxectivos de intervención directa, pero tamén de prevención e/ou aprendizaxe para o conxunto da cidadanía.
- A transversalidade, de maneira que cada unha das áreas non debe ser entendida como un compartimento estanco, separado do resto polo seu enunciado e contido, pois moitas actuacións terán cabida en diferentes ámbitos. Doutra forma, os seus obxectivos só se alcanzarán de forma nesgada.
- Unha dobre perspectiva: inclúense dous grandes tipos de actuacións dependendo dos actores aos que van dirixidos e do grao de “control” que ten o concello sobre eles: por un lado, os servizos públicos que son responsabilidade directa do concello e, por outro, a cidadanía en xeral ou grupos sociais (profesionais da sanidade, educación, medios de comunicación, axentes sociais, etc.).

3.5.2 ÁREAS DE ACTUACIÓN E PROPOSTAS DE INTERVENCIÓN

1. Sociolaboral: emprego e formación laboral

A inserción laboral é un aspecto básico para a integración das persoas; podemos afirmar que se converte nun elemento clave que determinará e condicionará o nivel de integración. Debemos, polo tanto, estar atentos á aparición de diversos factores negativos que poden propiciar desigualdades e discriminación cara ás persoas inmigradas e as minorías étnicas, como por exemplo, a xitana, cuxa manifestación se acentúa especialmente no que respecta ás mulleres. Polo tanto, as actividades encamiñadas a facilitar o acceso ao mercado de traballo e mellorar as condicións deste para a inmigración e o pobo xitano están de igual modo orientadas a conseguir unha maior integración de ambos os colectivos na sociedade.

Preséntanse, así, as seguintes propostas de liñas de actuación:

- Fomento do acceso en condicións de igualdade dos distintos grupos culturais (inmigrantes, minorías étnicas, etc.) nos distintos servizos municipais.

- Promoción do acceso ao mercado laboral en igualdade de condicións de persoas inmigrantes e xitanas, e de maneira especial no caso das mulleres que por esa condición de xénero sufran dobre discriminación.
- Formación e sensibilización do persoal municipal (responsables políticos e técnicos) en materia de diversidade cultural e de xestión da diversidade cultural.

Repertorio de accións²¹:

- Revisión das ordenanzas municipais en materia de contratación e aplicación a estas dos principios de igualdade de trato e non discriminación.
- Incluír nas distintas convocatorias de concursos públicos cláusulas que fomenten a contratación dunha porcentaxe de persoas inmigrantes e xitanas para a prestación do servizo ao que se concurse.
- Actividades formativas que optimicen a cualificación profesional da poboación xitana e inmigrante, que identifiquen as súas competencias e faciliten a súa inserción sociolaboral.
- Accións formativas destinadas a mulleres inmigrantes e xitanas que melloren as súas posibilidades de acceso ao mercado laboral en situación de igualdade de oportunidades.
- Creación de servizos de asesoramento e información para empresarios cuxo obxectivo sexa a súa sensibilización para impulsar a contratación de persoas xitanas e inmigrantes.

2. Vivenda e aloxamento

O acceso a unha vivenda digna, en igualdade de condicións, é un dereito de todas as persoas, quedando comprobado, en moitos casos, como a ausencia dunhas condicións mínimas de habitabilidade orixina importantes situacións de exclusión social. Por este motivo, resultan prioritarias as accións encamiñadas a garantir o acceso de todas as persoas a unha vivenda digna en igualdade de condicións.

As liñas de actuación que se suxiren son:

- Sensibilización a propietarios e á cidadanía en xeral para garantir a non discriminación no aluguer de vivenda a persoas xitanas e inmigrantes.

²¹ Para a posta en marcha de todas estas accións, a entidade dispón de recursos propios que lle permitan levalas a cabo: servizos xurídicos, servizos de orientación para o emprego, etc.

Repertorio de accións:

- Servizo de intermediación entre arrendadores e arrendatarios.
- Servizo de información sobre acceso á vivenda para persoas xitanas e inmigrantes. Este servizo pódese prestar dende os servizos sociais ou servizos específicos se existen, servizos de asistencia xurídica á cidadanía, Oficina de Inmigración, Servizo de Mediación Intercultural ou outros.
- Campañas de sensibilización destinadas á cidadanía en xeral para fomentar a tolerancia e a igualdade de trato no acceso á vivenda.

3. Atención xurídica

Deberase, en definitiva, garantir a posibilidade ás persoas inmigradas e xitanas de exercer o dereito recollido na lexislación vixente, así como o seu acceso a sistemas de información e asesoramento legal. Para iso, considérase necesario traballar nas seguintes direccións:

- Sensibilización e formación dos profesionais do eido xurídico, en materia de interculturalidade, igualdade, etc., especialmente daqueles que deben traballar con colectivos inmigrantes e minorías étnicas.
- Asistencia a persoas vítimas de delitos de toda índole e sensibilización acerca da visibilidade destes.

Repertorio de accións²²:

- Campañas xerais de loita contra o racismo, dirixidas á cidadanía en xeral, dando a coñecer a lexislación existente nesa materia e as vías para a denuncia: elaboración de materiais, campañas publicitarias, etc.
- Creación e mantemento de servizos de información, asesoramento e acompañamento xurídico específicos, especializados na loita contra a discriminación.
- Creación e mantemento de servizos que faciliten a interpretación lingüística para aquelas persoas estranxeiras que non comprendan ou falen a lingua oficial que se utilice.

4. Socioeducativa

²² Para estas accións, o Concello pode contar cos seus recursos xurídicos propios, pero tamén coa colaboración de entidades que traballen este tema.

O significativo aumento do número de persoas migrantes procedentes do estranxeiro supuxo tamén un incremento notable da poboación en idade escolar caracterizada, entre outros aspectos, por unha gran diversidade de procedencias xeográficas e culturais e pola presenza de alumnado pertencente a diferentes minorías étnicas.

A escola, dende a súa función socializadora, débese constituír, polo tanto, como espazo de construción de convivencia intercultural, igualdade e solidariedade, razón pola cal se converte nun espazo privilexiado para o desenvolvemento de diferentes accións de sensibilización que garantan a igualdade de trato.

Para lograr estes obxectivos primordiais, propóñense as seguintes liñas de actuación:

- Sensibilización do alumnado acerca dos beneficios da interculturalidade, tanto na comunidade educativa como no contorno social.
- Formación e sensibilización ao profesorado dos centros educativos en materia de diversidade cultural.

Repertorio de accións:

- Apoio aos centros educativos na realización de talleres e xornadas centrados na convivencia intercultural e a loita contra a discriminación. Para iso, o municipio pode achegar recursos materiais, humanos e económicos: persoal técnico de sensibilización, educadores sociais, mediadores interculturais ou dinamizadores comunitarios.
- Desenvolvemento de actividades extraescolares que permitan o encontro entre alumnado de diferentes orixes: actividades deportivas, artísticas ou académicas (concursos de diversa índole, campamentos de verán, colonias urbanas, programas de apoio ao alumnado, competicións deportivas, organización de exposicións, etc.). Neste caso, pode resultar útil o apoio de distintas entidades que traballen no eido da loita contra a discriminación e a convivencia intercultural e que contan con campañas de sensibilización dirixidas especificamente aos centros educativos.²³
- Redacción e publicación de diferentes tipos de materiais de formación e sensibilización, destinados a profesores e

²³ Existen moitas entidades, con presenza repartida pola xeografía española que teñen proxectos específicos nesta área e que, en moitos casos, dispoñen de material específico á disposición de calquera Administración.

alumnos. O órgano competente de educación pode dispor dos recursos e a experiencia necesarios para desenvolver esta acción. Así mesmo, a colaboración con distintas entidades sociais con experiencia en desenvolvemento de accións de sensibilización resulta novamente conveniente.

5. Participación sociocultural e ocio

A participación da poboación inmigrante e xitana na vida social e cultural é un dos elementos que favorece o sentimento de pertenza, moi vinculado ao proceso de construción de cidadanía. Desta maneira, débense articular medidas que faciliten a súa contribución activa en materia social, cívica e cultural, en condicións de igualdade co resto de cidadáns.

As actuacións orientadas á consecución de tal fin que se propoñen son as seguintes:

- Promoción de espazos de encontro e medios de socialización.
- Promoción do acceso ao ocio de toda a cidadanía en igualdade de condicións.

Repertorio de accións²⁴:

- Servizo de asesoramento sobre as diferentes formas de participación social e de ocio e información e apoio en materia de asociacionismo.
- Fomento das actividades culturais e deportivas destinadas a promover o encontro e a convivencia intercultural.
- Sensibilización mediante a celebración de actividades e eventos de carácter multicultural (Día Mundial do Refuxiado, etc.).
- Celebración de festividades propias das minorías étnicas e estranxeiros presentes no municipio, xunto coa celebración do resto de festas propiamente autóctonas, co obxectivo de implicar toda a poboación nas festividades.
- Incluír a perspectiva intercultural na programación cultural e festiva do municipio.
- Creación de espazos de encontro e participación a nivel municipal con presenza do tecido social: asociacións de

²⁴ Tamén neste eido o municipio conta con recursos propios que poden garantir o éxito destas accións, pero novamente a colaboración co tecido social vai ser un elemento fundamental.

inmigrantes, asociacións de xitanos, asociacións veciñais, culturais, etc.

Accións, transversais ou específicas, en materia de comunicación e sensibilización social

Se se concibe a sensibilización como “*aquela actividade consistente na difusión de determinadas materias ou actuacións, tratando de fomentar a conciencia crítica e favorecendo a mobilización social*”, pódese deducir como, para xestionar apropiadamente un fenómeno da importancia da inmigración, é fundamental contar cun plan axeitado de sensibilización social, tendo presente a forma en que a percepción de tal feito migratorio está ligada ao tratamento que del se realiza dende diferentes focos de información.

Cómpre, polo tanto, favorecer a creación e mantemento de espazos e recursos para a sensibilización, implicando diferentes actores, e para iso suxírese levar a cabo as seguintes áreas de intervención:

- Sensibilización da cidadanía en xeral.

Repertorio de accións:

- Formación en materia de inmigración e interculturalidade orientada a diferentes colectivos, podéndose dedicar especial atención a aquelas persoas vinculadas cos medios de comunicación, profesionais da atención ao cidadán, forzas e corpos de seguridade do Estado, neste caso, fundamentalmente dirixido a policía municipal.
- Programación de espectáculos e actividades interculturais.
- Posta en marcha de campañas de sensibilización contra o racismo e a xenofobia, a favor da igualdade de trato e de oportunidades por eidos: educación, sanidade, vivenda, emprego, veciñanza, etc.
- Implicación no desenvolvemento de actividades do tecido social en xeral e, de maneira particular, de entidades de xitanos e inmigrantes.

Unha vez propostas estas áreas de actuación, resulta pertinente matizar algunhas cuestións que poidan ser relevantes á hora de definir unha política de sensibilización no eido da igualdade de trato.

En primeiro lugar, hai que indicar que a elaboración dun plan de sensibilización é unha acción en si mesma, xa que supón a posta en marcha dunha política

pública que ten como obxectivo a sensibilización na loita contra a discriminación e pola igualdade de trato.

Tamén é necesario indicar que a Administración local pode e debe representar un importante papel coordinando o traballo de sensibilización en materia de loita contra o racismo, traballando xunto á sociedade civil e as diferentes administracións.

3.6 EXEMPLO DE APLICACIÓN E FERRAMENTAS METODOLÓXICAS

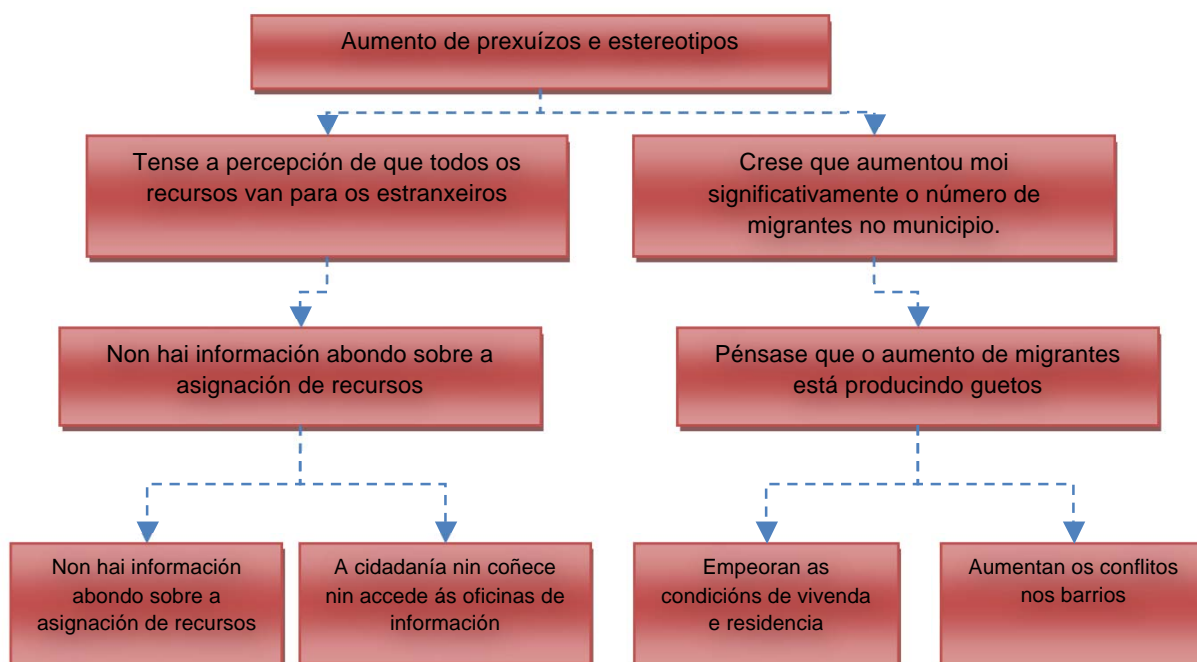
O obxectivo desta metodoloxía é chegar a unha proposta de intervención nun lugar concreto para unha poboación determinada e cuns obxectivos precisos.

Pensemos nunha Administración local concreta: un municipio de tamaño medio (80.000 habitantes), cunha porcentaxe do 15% de persoas inmigrantes.

Tendo en conta o emprego de metodoloxías participativas, a continuación establécese unha serie de pasos guiados que han de conducir a unha análise sistemática da zona na que se quere traballar e, posteriormente, apoiándose nesa análise, propónse un proxecto con todos os seus elementos claramente definidos. Estes pasos son os seguintes:

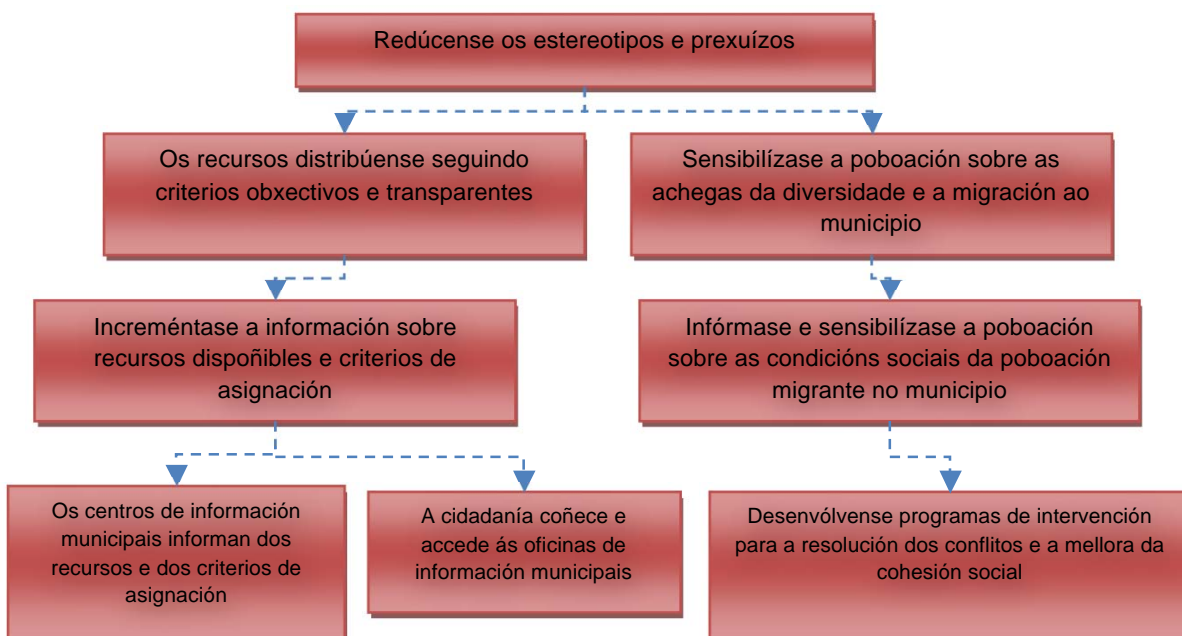
1) *Análise de problemas*

Trátase de ordenar nunha relación de causa-efecto todos os estados negativos (problemas) que se presentan na zona. Pártese do chamado *problema central* e, preguntándose polas súas causas, vaise elaborando unha *árbore de problemas*. No exemplo que se esquematiza a continuación, o Problema Central é “*aumento de prexuízos e estereotipos contra as persoas inmigrantes*” e determínase que isto é así por dúas causas: “*crese que aumentou moi significativamente o número de migrantes no municipio*” e “*tense a percepción de que todos os recursos van para os estranxeiros*”. Á súa vez, cada un destes dous últimos problemas teñen as súas causas, e así sucesivamente.



2) Análise de obxectivos

Partindo dos problemas identificados, establécense os obxectivos desexables e alcanzables, formulando cada un destes problemas como un estado positivo ao que se quere chegar. Á árbore de problemas descrita máis arriba poderíalle corresponder a seguinte *árbore de obxectivos*.



3) Análise de estratexias

O conxunto de obxectivos establecidos pódese agrupar en subconxuntos, chamados *estratexias*, determinados pola súa afinidade sectorial. Haberá un certo número de obxectivos relacionados con infraestruturas, outros con produción, saúde, etc. Para o exemplo que vimos seguindo, pódense establecer dúas estratexias: "información" e "sensibilización".

Unha vez identificados estes subconxuntos, selecciónase un deles de acordo con distintos criterios fixados polo propio equipo de planificación. Por exemplo, un criterio determinante para seleccionar unha ou outra estratexia pode ser a especialización do organismo executante do futuro proxecto. Outros criterios poden ser a posibilidade de conseguir resultados, o custo estimado, o prazo previsto de execución, o grao de dificultade, etc. Supoñamos que no noso exemplo seleccionamos a estratexia "sensibilización".

4) Matriz de planificación do proxecto (MPP)

A MPP recolle todos os elementos do proxecto que se pretende realizar e parte da análise de estratexias realizada. Esta matriz é unha táboa de dobre entrada con catro columnas e catro filas, como se ilustra na páxina 96.

A forma de ir dándolle contido a esta matriz por parte do equipo de planificación é na seguinte orde de columnas: 1) Lóxica de intervención; 2) Hipótese; 3) Indicadores e fontes de verificación simultaneamente, e 4) Medios e custos.

4.1. Lóxica de intervención

4.1.1. En primeiro lugar defínese o *obxectivo específico* (OE). Este deriva dos obxectivos situados nos niveis superiores da estratexia seleccionada previamente. Para a súa formulación, é sempre recomendable expresalo en termos que signifiquen algún beneficio directo e medible para a poboación beneficiaria. Por exemplo, un Obxectivo Específico poderíase formular da seguinte maneira: “as persoas que acudiron ás oficinas municipais de información cambiaron a súa opinión acerca da asignación de recursos”. Mentres que unha maneira de formulalo en forma de beneficio indirecto sería: “as persoas que acudiron ás oficinas de información municipal recibiron información sobre a asignación de recursos. Neste segundo caso cabe a posibilidade de que nunca cambien a súa opinión (a pesar de ter recibido a información), cando era esta a idea que deu orixe ao proxecto.

Ademais, o contido do OE debe levar implícita a idea de sustentabilidade. É dicir, non se trata de conseguir algún tipo de beneficio nun prazo concreto, senón que debe expresar a vontade de que este beneficio permaneza indefinidamente.

4.1.2. O *obxectivo xeral* (OX) dedúcese do OE e debe ser unha consecuencia deste. Normalmente, cun só proxecto non se pode alcanzar o OX, senón que tan só se pode contribuír a alcanzalo nalgunha medida. Para establecer o OX, podémonos preguntar: que ocorrerá se conseguimos reducir os prexuízos e estereotipos?, cal é o escenario futuro a medio prazo que alcanzaremos se logramos o OE?

4.1.3. En terceiro lugar deséñanse os *resultados* necesarios para conseguir o OE que se establecese. En síntese, trátase de definir os feitos tanxibles ou visibles suficientes para alcanzar o OE.

4.1.4. Finalmente, dentro da columna *lóxica de intervención*, determínanse as actividades que cumprirá realizar para conseguir cada un dos tres resultados establecidos. Neste punto é conveniente imaxinar que os resultados xa están alcanzados e entón comezar a planificar todas as actividades que deberemos realizar.

En xeral, o nivel de detalle na definición das actividades non ten por que ser moi alto, xa que isto se pode chegar a establecer con máis precisión asignando as responsabilidades operativas por parte da dirección do proxecto.

É importante subliñar que, de cara á *lóxica de intervención*, o equipo de planificación debe verificar de forma exhaustiva:

- a) que todas as actividades planificadas son suficientes para conseguir os resultados definidos;
- b) que parece realista a relación de causalidade establecida entre estes últimos e o obxectivo específico;
- c) que é verosímil supor que alcanzando o obxectivo específico contribuiremos ao logro do obxectivo xeral.

Isto é o que nos fala da coherencia do proxecto proposto, sendo de capital importancia para garantir que a acción de desenvolvemento que se propón sexa consistente e poida responder a unha problemática ben identificada.

4.2. Hipóteses

As *hipóteses* son factores alleos ao control do proxecto que deben ocorrer para que se verifique a *lóxica de intervención* establecida.

Neste apartado o equipo de planificación ten que facer un esforzo para adiantarse no futuro e visualizar os feitos que deben ocorrer para garantir que todo irá segundo o previsto. Para iso desempeña un importante papel a experiencia acumulada coa execución doutros proxectos e o coñecemento profundo da rexión onde se realizará o proxecto que se está planificando.

Para formular as hipóteses, hai un procedemento que se pode ordenar nas seguintes etapas:

4.2.1. A hipótese ten que ser un feito verdadeiramente *alleo ao control do proxecto* (en caso contrario, incluíriase como actividade, resultado, etc., na *lóxica de intervención*) e debe estar *formulada en termos favorables para o desenvolvemento do proxecto*.

4.2.2. É importante que ocorra a hipótese para o desenvolvemento do proxecto? En caso afirmativo, pasamos á seguinte pregunta; en caso negativo, descartaríamos a hipótese.

4.2.3. Que probabilidade hai de que ocorra a hipótese? Case seguro, probable ou moi improbable.

4.2.4. Pódese modificar a estratexia do proxecto para que a hipótese deixe de ser importante? En caso afirmativo, deberase modificar a estratexia do proxecto. En caso negativo, é mellor a posibilidade de abandonar a realización do proxecto.

É destacable a saída tan extrema que se propón dende o enfoque do marco lóxico cando se chega a esta última resposta. É mellor non arriscar recursos, polo menos na dirección identificada, porque é moi probable que encontremos obstáculos insalvables.

4.3. Indicadores e fontes de verificación

É conveniente precisar cal é a situación á que se pretende chegar a través duns *indicadores* para cada obxectivo e cada resultado. Estes indicadores deberán ser obxectivamente verificables; isto é, distintos observadores han de chegar ás mesmas conclusións respecto ao grao de cumprimento de resultados e obxectivos.

Isto só se pode lograr traducindo a números o que antes se expresou en forma narrativa. Para iso cómpre indicar *canto* de *que* produto ou condición e en que *período de tempo*. Ademais, no caso de que sexa oportuno, o indicador tamén deberá recoller *quen* é o grupo ao que se refire a medición e *onde* se localiza ese grupo.

Pero, ademais de expresar estas características, tamén se debe dicir cal é a fonte de información á que hai que acudir para a verificación do cumprimento do indicador, xa que, en caso contrario, dous observadores diferentes poderían acudir a fontes distintas e chegar a conclusións diverxentes, que é precisamente o que se trata de evitar.

A diferenza dos resultados e obxectivos, que si adoitan admitir certo grao de medición variable, as actividades normalmente ou se fan ou non se fan, non cabe unha escala intermedia no grao de realización, polo que non ten moito sentido establecer indicadores para estas actividades. No seu lugar exprésanse os medios e custos necesarios para a execución do proxecto.

	Lóxica de intervención	Indicadores obxectivamente verificables	Fontes de verificación	Hipóteses
Obxectivo xeral	Redúcense os estereotipos e prexuízos.	A gran maioría dos cidadáns non considera a inmigración coma un problema.	Enquisa (ou algunha das técnicas vistas en metodoloxía).	
Obxectivo específico	As persoas que acudiron ás oficinas municipais de información cambiaron a súa opinión acerca da asignación de recursos.	Despois de seis meses de campañas de información, o 90% das persoas que acudiron ás oficinas municipais coñecen os criterios de asignación de recursos.	Cuestionario nas oficinas municipais de información.	
Resultados	R.1 A oferta de recursos adecúase ás necesidades dos veciños e veciñas do municipio.	Satisfanse polo menos o 80% das demandas dos veciños e veciñas.	Datos sobre recursos: n.º de solicitudes/n.º de concesións (bolsas de estudo; axudas, etc.).	O municipio ten suficientes recursos.
	R.2 Amplíase a rede de oficinas municipais de información á cidadanía.	Ao final dun ano despois de iniciado o proxecto hai tres novas oficinas.	Observación directa.	A demanda de información vai aumentar.
Actividades	<p>A.1.1. Realizar un curso de formación co cadro de persoal das oficinas de información municipais.</p> <p>A.1.2. Difundir nos medios os criterios obxectivos, transparentes e verificables da asignación de recursos.</p> <p>A.1.3. Analizar outras experiencias similares (oficinas de información á cidadanía).</p> <p>A.2.1. Buscar a situación máis idónea para as oficinas.</p> <p>A.2.2. Contratar e formar o novo cadro de persoal das oficinas.</p>	<p>MEDIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persoas/mes • Folletos divulgativos • Colaboración de axentes externos • Locais 	<p>CUSTOS ESTIMADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> · 3.600 · 1.500 · 3.000 · 15.000 	<ul style="list-style-type: none"> · As autoridades locais son favorables ao proxecto. · As oficinas sitúanse en zonas estratéxicas para o proxecto.

4.4. Medios e custos

Seguindo a relación de actividades identificadas na columna correspondente, vanse establecendo todos os medios (humanos e técnicos, relacionados directamente cunha actividade ou co conxunto delas) necesarios para que efectivamente poidamos realizar as actividades. Na columna seguinte especificase o custo monetario de cada recurso técnico ou humano.

5) Calendario de actividades

Co obxectivo de ter unha idea precisa da duración prevista do proxecto, cómpre determinar canto estimamos que nos vai levar realizar cada unha das actividades recollidas na Matriz de Planificación do Proxecto (MPP). O Enfoque do Marco Lóxico (EML) suxire aproveitar o calendario de actividades para desagregalas ata onde o equipo de planificación considere que ten sentido facelo. Por exemplo, pódese detallar o calendario de traballo utilizando períodos semanais, mensuais, trimestrais, en función das necesidades do proxecto e da natureza das actividades planificadas.

3.7 A AVALIACIÓN E O SEGUIMENTO DO PLAN

a) Algunhas consideracións xerais sobre o seguimento e a avaliación

Considerando que partimos dunha definición de sensibilización que se baseaba na planificación a longo prazo e que o mesmo fin da sensibilización, como é actuar sobre os discursos, as opinións e as actitudes, estamos en disposición de asegurar que o seguimento e a avaliación do plan local de sensibilización é unha das fases máis relevantes deste pola propia complexidade e dificultade da medición dos cambios sociais que se produciron no noso contexto de intervención. Entre outras cuestións, sempre nos poderemos preguntar se o cambio foi debido á nosa intervención ou se influíron outros factores externos.

Para intentar profundar nesta cuestión, é importante que a fase de avaliación e seguimento do plan se encontre integrada nas accións previstas dende o mesmo momento do diagnóstico inicial, xa que doutra maneira corremos o risco de que os métodos e os indicadores elixidos non teñan unha relación coherente co conxunto da planificación. Polo tanto, unha primeira recomendación é que o seguimento e a avaliación non son as *últimas medidas* a desenvolver; en todo caso, poderíamos dicir que é a última fase do plan pero debe estar integrada neste dende o seu mesmo inicio.

Da mesma forma que fixemos cos obxectivos, podemos indicar algunhas características xerais da avaliación²⁵:

a) **Participativa.** Se o deseño metodolóxico do plan local de sensibilización foi o da corresponsabilidade, este feito debe ter o seu reflexo no deseño do seguimento e a avaliación: nela deben participar non só os actores sociais implicados nas accións de igualdade de trato e non discriminación, senón que tamén se deben incorporar os destinatarios das distintas actuacións desenvolvidas.

b) **Formativa.** Con isto preténdese indicar que o seguimento e a avaliación nos deben permitir a inclusión das necesarias correccións nas nosas accións.

²⁵ CACHÓN, L. (2005).- "Inmigración y sensibilización". Jornadas de Reflexión sobre el Plan Estratégico de los Inmigrantes. Seminario sobre Inmigración, Participación y Sensibilización. San Lorenzo de El Escorial. Madrid.

c) **Valorativa.** As medidas de seguimento e avaliación deben permitir a valoración dos distintos aspectos do proceso e servir para realizar as recomendacións adecuadas para reorientar as actuacións e os obxectivos.

d) **Integral:** a avaliación debe analizar a relación, entre outros, de:

- Necesidades detectadas e problemas diagnosticados e os obxectivos.
- Obxectivos e estratexias propostas para alcanzar estes obxectivos.
- Obxectivos e resultados.
- Recursos empregados e resultados obtidos.

Podemos diferenciar tres tipos de indicadores que nos permitirán realizar unha avaliación continuada da nosa actuación:

1. **Indicadores de proceso:** valoran de que forma se desenvolve a execución do plan (organización, problemáticas, necesidades, formas de resolución, etc.).

2. **Indicadores de resultados:** valoran en que medida o desenvolvemento do plan consegue a consecución dos obxectivos e metas propostos a través da medición dos resultados concretos das distintas actuacións planificadas.

3. **Indicadores de impacto:** valoran en que medida os resultados do plan teñen influencia a nivel social. Consecuentemente, darannos información sobre se se produciron ou non cambios respecto ao diagnóstico inicial, as características dos cambios e en que sectores da poboación foron máis ou menos significativos.

b) Enfoques participativos de seguimento e avaliación

Os enfoques participativos están tendo especial auxe nos últimos anos en xeral na avaliación de programas e, de forma especial, nalgúns sectores como o das políticas de cooperación ao desenvolvemento e axuda internacional. Por participativos, en sentido amplo, entendemos os enfoques que fan especial fincapé na participación dos actores sociais da comunidade nos procesos de avaliación.

Algúns destes enfoques participativos son os seguintes:

- **A avaliación de cuarta xeración.** Supón un enfoque alternativo dende o punto epistemolóxico e metodolóxico. Dende o paradigma alternativo naturalista, propón un enfoque de avaliación que fundamenta teoricamente a participación dos diferentes axentes críticos. A súa importancia e influencia é indubidable, sobre todo dende o punto de vista da xustificación ontolóxica e epistemolóxica destes enfoques.
- **A avaliación para o empoderamento** concitou e deu orixe a toda unha serie de experiencias participativas en avaliación. O seu éxito e influencia é fundamental, entre outras cosas, pola importancia que está gañando o concepto de *empowerment* noutros eidos (por exemplo, no desenvolvemento das políticas de igualdade de xénero).
- **A avaliación pluralista** centrada nos actores sociais. Este enfoque ten especial influencia no eido das políticas e a xestión pública. Tamén propón a necesaria participación dos actores sociais en torno a unha política pública.

Malia estes distintos enfoques participativos, para efectos do deseño e elaboración dunha metodoloxía de avaliación participativa, optamos por profundar na proposta denominada SAP, que a continuación detallamos.

Seguimento e avaliación participativos (SAP)

Trátase dun método de seguimento e avaliación mediante a participación conxunta das organizacións e institucións sociais, a Administración e a poboación local.

O seguimento e a avaliación son dúas tarefas esenciais na xestión planificación das políticas públicas co fin de xulgar a súa eficiencia e o grao de consecución dos seus obxectivos. Habitualmente, tales funcións desempeñáronas técnicos externos medindo e comparando as accións e os seus resultados con indicadores preestablecidos segundo procedementos estandarizados. O método seguimento e avaliación participativos, SAP, xorde como alternativa a este sistema tradicional, xa que **se basea en que a poboación local, a sociedade civil e os xestores públicos se reúnen para decidir xuntos como se debe medir o progreso do proxecto e que accións se deben tomar a partir dos resultados da avaliación.**

Recomendación metodolóxica: como indicabamos no apartado do enfoque da consulta social, esta complementábase moi adecuadamente coa metodoloxía do SAP posto que os grupos compostos por distintos actores sociais é un requisito de partida da consulta social e pódese dar continuidade para as distintas fases da planificación.

O enfoque SAP atraeu un crecente interese, xa que ao incorporar a participación da poboación cos seus puntos de vista e aspiracións, é máis doado obter unha visión real do que ocorre sobre o terreo. Ademais, este método contribúe á aprendizaxe da poboación, ao desenvolvemento das súas capacidades e ao seu empoderamento, obxectivos coincidentes co enfoque de consulta social.

O SAP achega diversas novidades respecto aos métodos convencionais de seguimento e avaliación, como se percibe na táboa comparativa adxunta. Estes trazos distintivos derivan dos seus catro principios básicos:

- a) A **participación**, que significa incluír a poboación no deseño do proceso e na análise dos datos, sendo esta a principal diferenza respecto aos sistemas convencionais.
- b) A **aprendizaxe**, sobre todo práctica, como fundamento para unha mellora e acción correctiva continuadas.
- c) A **negociación** entre o maior número de persoas implicadas (poboación, organizacións e institucións sociais, Administración) para consensuar que debe ser obxecto de seguimento e avaliación, como e cando se recollerán os datos, que significado ten a información, como compartir os resultados e que accións emprender.
- d) A **flexibilidade** no proceso, esencial para adaptarse aos cambios nos beneficiarios (número, papel, coñecementos) e no seu contorno.

	Seguimento e avaliación convencionais	Seguimento e avaliación participativos
Quen propón e xestiona o proceso?	Xestores da Administración ou axentes expertos externos.	Membros da comunidade, poboación local, traballadores do proxecto, facilitador.
Que	Indicadores de éxito predeterminados, principalmente resultados de custo e produción.	A xente identifica os seus propios indicadores de éxito, que poden incluír resultados de produción.
Como	Enfoque con “obxectividade científica”; distanciamento de avaliadores cara a outros participantes; procedementos complexos e uniformes; acceso a resultados limitado e tardío.	Autoavaliación; métodos simples adaptados á cultura local; compartir aberto e inmediato dos resultados a través da implicación local nos procesos de avaliación.
Cando	Seguimento ás veces á metade do proxecto; avaliación normalmente tras a súa finalización.	Avaliacións pequenas e frecuentes.
Por que	Ben para poder aprender da experiencia e incorporar os resultados obtidos a futuros procesos, ben como rendición de contas, xeralmente en termos contables, para determinar se continúa o financiamento.	Para empoderar a poboación local, permitíndolle iniciar, controlar e tomar accións correctivas.
Papel dos beneficiarios	Fundamentalmente proporcionar información.	Deseñar e adaptar a metodoloxía, recoller e analizar datos, compartir logros e relacionalos coa acción.

Aínda que o SAP responde a diversas finalidades, poden ser destacadas as seguintes:

- a) *Estimación do impacto da planificación e as súas actuacións (proxectos)*, para comprobar se os logros alcanzaron os obxectivos identificados, se estes seguen sendo relevantes no tempo e se se empregaron as mellores estratexias de acción.
- b) *Mellora da planificación e xestión das actuacións e proxectos* de cara ao futuro, reflexionando sobre a experiencia para formular novos obxectivos e actividades.

c) *Fortalecemento organizativo e aprendizaxe institucional*: a autoavaliación permite o incremento das capacidades organizativas das persoas, o que contribúe a promover a sustentabilidade, a replicabilidade e a eficacia dos esforzos de desenvolvemento.

d) *Articulación e negociación de perspectivas*: o traballo conxunto que esixe o SAP entre todos os sectores implicados no proxecto (poboación, organizacións sociais, Administración) dá pé a que cadaquén presente as súas necesidades, intereses e expectativas, e a que, a partir de aí, poidan desenvolver estratexias e accións conxuntas.

A utilización do SAP require catro etapas:

a) *Planificación do proceso do SAP*, que é clave para o éxito e require unha negociación colectiva entre os diferentes axentes implicados ao redor de diversos aspectos: a identificación dos participantes, a especificación das expectativas de cada un e do seu tipo de implicación e responsabilidades, a definición das prioridades e indicadores e a especificación de que información se recollerá, cando e por que métodos.

b) *Recollida de información*, que se pode realizar mediante as técnicas dos diferentes enfoques participativos.

c) *Análise compartida dos datos*, por todos os sectores, incluída a poboación local.

d) *Transmisión da información* xerada mediante a elaboración da documentación pertinente, tras acordo previo sobre quen usará os resultados e como. Unha vez concluído o proceso, é pertinente tamén discutir se resulta axeitado reinicialo de novo e como facelo.

Como dicíamos, para levar a cabo o proceso SAP adóitase utilizar a ampla gama de técnicas e métodos dispoñibles nos diversos enfoques participativos, adaptándoas á avaliación co fin de comparar a situación antes e despois de realizado un proxecto ou determinadas actividades.

Un aspecto esencial para realizar o seguimento e a avaliación son os indicadores, que poden ser cualitativos ou cuantitativos. A súa selección resulta complicada, sobre todo cando os sectores ou persoas participantes no SAP son numerosos, debido a que hai que buscar un equilibrio entre os factores con maior importancia a escala local e os que teñen relevancia a nivel xeral e a que deben abarcar non só os cambios tanxibles, senón tamén os intanxibles, especialmente en proxectos que aspiran a factores como o desenvolvemento persoal ou social.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA CAPÍTULO 3: PLANS LOCAIS DE SENSIBILIZACIÓN: UNHA PROPOSTA METODOLÓXICA

CACHÓN, L. (2005): "Inmigración y sensibilización". Jornadas de reflexión sobre el Plan Estratégico de los inmigrantes. Seminario sobre Inmigración, Participación y Sensibilización. San Lorenzo de El Escorial. Madrid.

Conceptos clave de seguimiento y evaluación de programas y proxectos. PREVAL/FIDA.

Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.

Plan Estratégico de Cidadanía e Integración (2007-2010), Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Capítulo

4

Prácticas e
experiencias
salientables

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

<p>Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire</p>	<p>Proxecto Stepss (acrónimo en inglés que corresponde a Estratexias Eficaces para Rexistros e Paradas Policiais).</p>
<p>Municipio e país</p>	<p>Girona (Cataluña) e Fuenlabrada (Madrid). España</p>
<p>Descrición do contexto territorial</p>	<p>Municipios de Girona (Cataluña) e Fuenlabrada (Madrid).</p>
<p>Entidade impulsora</p>	<p>Concellos de Girona e Fuenlabrada; Generalitat de Cataluña e a ONG Open Justice Initiative, co apoio da Unión Europea.</p>
<p>Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)</p>	<p>O obxectivo esencial do proxecto Stepss consiste en mellorar as relacións da policía coas comunidades inmigrantes e as minorías étnicas. Para iso, focaliza unha das actuacións policiais máis repetidas e que é unha reiterada causa de falta de entendemento da policía cos mencionados colectivos: as paradas e rexistros policiais na rúa.</p> <p>O proxecto Stepss impulsa os corpos policiais a analizar sistematicamente estas actuacións para coñecer se realmente responden a estratexias eficaces de prevención do delito ou, pola contra, moitas veces se realizan baseándose en prexuízos e comportamentos discriminatorios.</p> <p>Como consecuencia destas análises establécense procedementos máis regulados para as paradas e cacheos policiais na rúa, con maiores garantías para a cidadanía, favorécense canles de comunicación entre a policía e as comunidades máis afectadas e desenvólvense accións formativas para os axentes policiais, coa participación de representantes dos inmigrantes e minorías étnicas.</p> <p>O proxecto iniciouse no ano 2005 e, formalmente, finalizou en novembro de 2008 coa celebración dunha conferencia internacional de avaliación, na cidade de Fuenlabrada (Madrid). Non obstante, as policías locais de Girona e Fuenlabrada decidiron manter de forma permanente as análises e procedementos que comezaron a desenvolver co Stepss. Os Mossos tamén o manteñen na cidade de Girona e anunciaron a súa intención de estendelo a toda Cataluña.</p>

<p>Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia</p>	<p>O proxecto Stepss é un programa europeo, impulsado pola ONG Open Justice Initiative e desenvolvido co financiamento da Unión Europea.</p> <p>En España, a experiencia foi desenvolvida nos municipios de Girona (coa participación conxunta da Policía Local e os Mossos d'Esquadra) e en Fuenlabrada, onde participou exclusivamente a Policía Local. En ambos os dous casos, contou coa colaboración dos centros oficiais de formación policial respectivos: a Escola de Policía de Catalunya e a Academia de Policía Local da Comunidade de Madrid. Así mesmo, o proxecto levouse a cabo cunha importante colaboración das principais asociacións de inmigrantes presentes en cada unha destas cidades, entre as que destacan UNESCO-Catalunya e a Comunidade Islámica de Fuenlabrada; así como outras ONG defensoras dos dereitos humanos, como SOS Racismo e Amnistía Internacional.</p> <p>Dúas policíaas do Reino Unido, a Policía Metropolitana de Londres e a do Condado de Leicester, achegaron ao proxecto a importante experiencia que acumularan nesta materia, despois de sufriren diversas situacións de conflito polo desenvolvemento de estratexias policiais inadecuadas.</p> <p>Tamén participaron no proxecto a Policía Nacional de Hungría e a Policía Nacional de Bulgaria.</p>
<p>Transversalidade da experiencia</p>	<p>A experiencia non só sentou bases moi importantes para analizar a eficacia policial en relación cun tipo de actuacións conflitivas cos dereitos cidadáns (que afectan de maneira especial a colectivos étnicos e inmigrantes), senón que, fundamentalmente, serviu para establecer canles permanentes de comunicación entre as policíaas públicas e estes colectivos.</p> <p>Estas canles de comunicación están servindo para contar coa opinión destes colectivos, socialmente máis vulnerables, no desenvolvemento das políticas locais de seguridade.</p>
<p>Recursos utilizados</p>	<p>O proxecto Stepss incluíu visitas de traballo de todos os socios ás distintas policíaas participantes, así como a celebración dunha Conferencia Internacional de Avaliación do Proxecto.</p> <p>Tanto en Girona como en Fuenlabrada, realizáronse senllas accións formativas, nas que participaron como docentes representantes das comunidades inmigrantes e practicamente todos os axentes operativos (patrulleiros) das policíaas participantes.</p>

	<p>En ambos os dous municipios editáronse carteis e folletos en varios idiomas (castelán, catalán, romanés, árabe, chinés, etc.) nos que se informaba a poboación dos dereitos e obrigas cidadás en relación coas paradas e cacheos policiais na rúa, as obrigas policiais ao respecto e dos procedementos existentes para facer valer os seus dereitos, se estes fosen lesionados no transcurso da actuación policial.</p> <p>Tamén se elaboraron novos impresos policiais, como o Boletín de Identificación Policial, para rexistrar cada parada ou cacheo realizado, e un Manual Policial de Procedemento, onde se detalla de maneira moi concreta como se debe realizar correctamente esta actuación policial.</p> <p>Por último, realizáronse análises minuciosas das actuacións policiais realizadas nesta materia, en relación cos colectivos máis afectados e co nivel de eficacia policial acadado, así como diversos controis na rúa, desenvolvidos por observadores imparciais, para comprobar o cumprimento dos protocolos establecidos.</p>
Metodoloxía utilizada	<p>Formación de funcionarios policiais; contacto con asociacións de inmigrantes e defensoras de dereitos humanos; recollida e análise de datos sobre identificacións policiais; mellora de procedementos policiais; accións de sensibilización cidadá.</p>
Valoración de resultados	<p>En xeral, o desenvolvemento do proxecto Stepss levou a un importante proceso de reflexión nas policía que participaron na experiencia, sobre as súas estratexias e procedementos en relación coas paradas e cacheos na rúa. Ademais, obrigounas a establecer procedementos moi regulados nesta cuestión, con maiores garantías cidadás, e a desenvolver mecanismos de análise sistemática da súa actuación, para valorar os niveis de eficacia (detección de infraccións e delitos) que logran con este tipo de actuacións.</p> <p>Nalgúns casos, como en Fuenlabrada, o desenvolvemento do proxecto Stepss trouxo como consecuencia unha importante diminución do número de paradas e rexistros policiais na rúa e, en cambio, un alto índice de eficacia naquelas que se levaron a cabo.</p> <p>Por último, o proxecto tamén conseguiu un notable achegamento entre as policía participantes e as comunidades inmigrantes que existen no seu territorio.</p>
Observacións / Comentarios	<p>Todos os axentes implicados no desenvolvemento do proxecto realizaron unha valoración moi positiva do seu impacto. Considérase que o principal déficit do proxecto foi a falta de participación nel doutras organizacións</p>

	policiais.
--	------------

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	<i>Cidade e escola. Educación en valores.</i>
Municipio e país	Sabadell, Barcelona. España
Descrición do contexto territorial	Sabadell é cocapital da comarca do Vallés Occidental, provincia de Barcelona, atópase a uns 25 km de Barcelona e conta aproximadamente con 202.000 hab. A cidade divídese administrativamente en 7 distritos. Dispón de 59 centros de primaria e 29 de secundaria, que aglutinan máis de 27.000 alumnos.
Entidade impulsora	O programa xeral está impulsado pola Concellaría de Educación do Concello de Sabadell, a través do Consello Cidade e Escola, no que participan diferentes departamentos municipais, empresas, entidades e axentes económicos e sociais da cidade. O apartado de educación en valores está promovido pola Oficina de Nova Cidadanía.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	Programa de apoio na programación curricular dirixido ao profesorado e alumnado das escolas de educación primaria, secundaria e escolas de adultos da cidade de Sabadell. A través da Oficina de Nova Cidadanía ofrécense un conxunto de actividades que teñen como obxectivo a convivencia e o traballo en valores como a solidariedade, o respecto, o dereito á diferenza, a xenerosidade, etc. Colaboramos para garantir que a oferta educativa se axuste ás necesidades do alumnado e favoreza a cohesión social e a convivencia.
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Interveñen os responsables da planificación educativa da cidade, así como o cadro de persoal docente e as entidades colaboradoras (Proxecto Local, Fundación Akwaba, Asociación Sócio-cultural Ibn Batuta, Unescocat, etc.) a través do Consello Xestor Cidade e Escola.
Transversalidade da experiencia	Diversos departamentos municipais forman parte do Consello Cidade e Escola: Departamento de Saúde, de Sustentabilidade e Medio Ambiente, Cooperación e Solidariedade, Educación, Deportes, Cultura (museos, bibliotecas), etc. Todos eles participan con actividades propias no programa xeral.

Recursos utilizados	Quince actividades conforman a oferta do programa para o curso 2009-10, que se dirixe a un potencial aproximado de 5.000 alumnos. As actividades contan coa dirección técnica de diferentes ONG, entidades e empresas sociais, así como actividades ofrecidas por outras administracións como a Deputación de Barcelona e o Consello Comarcal do Vallés Occidental.
Metodoloxía utilizada	As actividades comprenden talleres participativos onde se utilizan metodoloxías grupais e reflexivas, talleres de interpretación e teatralización, <i>role-playings</i> , espectáculos, visitas guiadas a exposicións, etc.
Valoración de resultados	<p>Cidade e Escola é xa un programa consolidado con máis de dez anos de andaina. Dende a constitución da Oficina de Nova Cidadanía fíxose unha oferta crecente en número e en calidade, que intenta responder á nova realidade da cidade, resultado dos últimos movementos migratorios.</p> <p>Durante o curso 2008-2009 realizáronse 11 actividades diferentes que se concretaron en 152 talleres, aproximadamente un 72% da oferta inicial.</p>
Observacións / Comentarios	

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

<p>Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire</p>	<p>Exposición fotográfica itinerante</p> <p><i>Tan iguais, tan diferents</i></p> <p>(Tan iguais, tan distintos)</p>
<p>Municipio e país</p>	<p>Provincia de Barcelona. España</p>
<p>Descrición do contexto territorial</p>	<p>O ámbito de actuación da Deputación de Barcelona son os 311 municipios da provincia cunha poboación empadroada, en xaneiro de 2008, de 5.416.447 persoas, que se encontran distribuídas de forma desigual nun territorio caracterizado por unha área metropolitana moi poboada e un 75% de municipios menores de 10.000 habitantes.</p> <p>Nos últimos anos os fluxos migratorios tiveron un importante impacto sociodemográfico, pasando das 121.375 persoas de nacionalidade estranxeira empadroadas en 2001 a 745.216 en 2008, que representan o 13,8% do conxunto da poboación.</p>
<p>Entidade impulsora</p>	<p>Área de Igualdade e Cidadanía</p> <p>Deputación de Barcelona</p>
<p>Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)</p>	<p>No marco das actuacións que promoven a convivencia e a cohesión social, a Área de Igualdade e Cidadanía ofrécelles aos concellos a posibilidade de acoller a exposición itinerante <i>Tan iguais, tan diferents</i> (Tan iguais, tan distintos) coa finalidade de favorecer o coñecemento do outro e traballar a sensibilización cidadá en relación co feito migratorio.</p> <p>Obxectivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relativizar as diferenzas entre as persoas de orixes culturais diferentes e subliñar os valores comúns, eliminando os estereotipos e tópicos asociados á inmigración. - Ser unha ferramenta de sensibilización cidadá que sirva como elemento de reflexión sobre a inmigración dende a

	<p>proximidade da escola ou o barrio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar a visión da diversidade cultural como unha riqueza para a nosa sociedade. - Favorecer o coñecemento mutuo entre a poboación inmigrada e a autóctona. <p>Destinatarios</p> <p>A exposición esta dirixida ao conxunto da cidadanía.</p> <p>Contidos</p> <p>A exposición consta de corenta e nove fotografías acompañadas de textos que achegan ao público as experiencias, pensamentos e ilusións dos nenos e nenas retratados, todos eles alumnos e alumnas de escolas da provincia de Barcelona.</p> <p>Estes nenos e nenas comparten o feito de ser a primeira xeración de cataláns da súa familia, moitos deles porque xa naceran aquí; outros, en cambio, percorreron un longo camiño.</p> <p>A través das súas explicacións, ponse de relevo que as diferenzas existentes cos nenos e nenas de orixe catalá son máis aparentes que reais, sendo máis importantes as similitudes que as diferenzas.</p> <p>Características técnicas</p> <p>A exposición conta con 49 fotografías enmarcadas de 50,50 x 40,50 cm.</p> <p>A superficie de parede expositiva que ocupa a mostra é de 10,10 m².</p> <p>Modalidades de cesión</p> <p>A exposición ofrécese en tres formatos distintos, atendendo ás necesidades dos municipios que o solicitan e á dispoñibilidade de espazo.</p> <p>Actividades complementarias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Catálogo da exposición. - <i>Catálogo de actividades de igualdade e cidadanía</i>, que ofrece un grupo de actividades de sensibilización acerca dos cambios culturais e sociais que se producen nos municipios e cidades.
--	---

Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Área de Igualdade e Cidadanía. Deputación de Barcelona.
Transversalidade da experiencia	A sensibilización cidadá representa unha liña de traballo que se incorpora, de forma transversal a todos os programas de soporte municipal que se realizan dende a Deputación de Barcelona.
Metodoloxía utilizada	<p>A Deputación de Barcelona ofrécelles aos concellos da provincia a posibilidade de acoller a exposición en calquera dos seus tres formatos durante unha, dúas ou tres semanas.</p> <p>Os concellos interesados deben cubrir o correspondente impreso de solicitude e facelo chegar á Área de Igualdade e Cidadanía da Deputación de Barcelona, que se porá en contacto coa persoa de referencia para acordar o calendario e demais detalles da cesión.</p> <p>A continuación, dende a Área de Igualdade e Cidadanía, ponse en contacto os concellos interesados coa empresa encargada do transporte, instalación e desmontaxe da exposición e supervísanse estes traballos.</p>
Valoración de resultados	<p>A exposición ofrécese aos municipios dende abril de 2009, levando pactadas un total de 6 para o ano 2009 (datos de setembro de 2009).</p> <p>A exposición está sendo utilizada como actividade de sensibilización dirixida á cidadanía en xeral, ao mesmo tempo que se organizan visitas escolares.</p> <p>Por outro lado, tamén se detectou o interese dos concellos en acoller a exposición como un complemento a outras campañas ou iniciativas programadas, multiplicándose desta maneira o público potencial.</p>
Observacións / Comentarios	A Deputación de Barcelona pon á disposición dos municipios a exposición itinerante, aínda que é o conxunto da cidadanía a beneficiaria final da acción.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

<p>Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire</p>	<p>Material audiovisual:</p> <p>-<i>El Diccionari de la Diversitat</i> (<i>O Dicionario da Diversidade</i>)</p> <p>- Connectats (Conectados)</p>
<p>Municipio e país</p>	<p>Provincia de Barcelona.</p> <p>España.</p>
<p>Descrición do contexto territorial</p>	<p>Véxase a experiencia anterior.</p>
<p>Entidade impulsora</p>	<p>Área de Igualdade e Cidadanía da Deputación de Barcelona.</p> <p>Xarxa de Televisions Locals (XTVL)</p> <p>No programa Connectats, ademais dos dous anteriores, súmase o Colectivo de Dinamización Xuvenil Connectats.</p>
<p>Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)</p>	<p>O <i>Diccionario da Diversidade</i> é unha serie documental de 26 capítulos, elaborada conxuntamente, pola Área de Igualdade e Cidadanía da Deputación de Barcelona e a Xarxa de Televisions Locals (XTVL).</p> <p>A serie aborda a importancia da lingua como transmisora de cultura e identidade.</p> <p>Cada capítulo ten unha duración media de 13 minutos, e describen, dende múltiples perspectivas, os conceptos clave dun dicionario co obxectivo de promover os valores da diversidade, a pluralidade e axudar a comprender o feito migratorio entre a cidadanía.</p> <p>As letras do dicionario, ordenadas alfabeticamente, actúan de fío condutor, dando unidade e continuidade aos 26 capítulos.</p> <p>Coa finalidade de sensibilizar o espectador, os capítulos contan coa participación de expertos que opinan e fan achegas dende o campo da socioloxía, a historia, a lingua, o urbanismo ou a economía, como son: Judith Astelarra, Salvador Cardús, Eliseu Aja, Manuel Delgado, Rafael Crespo, Mary Nash, Oriol Nel-lo, entre outros.</p> <p>A serie, dirixida ao conxunto da cidadanía, parte</p>

dun dobre obxectivo: por un lado, permite a súa emisión nas televisións locais e, por outro, convértese nun instrumento pedagóxico e de sensibilización para utilizar como soporte nos centros educativos e lúdicos, así como para aquelas entidades interesadas en traballar os valores da convivencia na diversidade.

Connectats é unha multiplataforma de dinamización xuvenil que actúa a través da comunicación.

Iníciase a partir do traballo realizado no marco dos “talleres de comunicación para rapaces” que se ven realizando dende o ano 2005 en colaboración coa Federación de Entidades Latinoamericanas en Cataluña (FEDELATINA).

Actualmente consta de:

1. Un programa de televisión que se emite na Xarxa de Televisions Locals (XTVL) e dispón ademais dunha opción de televisión á carta dende o seu propio portal web.
2. Un programa de radio *online*.
3. Unha revista en soporte papel distribuída en diversos centros de secundaria da área metropolitana de Barcelona.
4. Talleres de apoio á produción audiovisual.
5. Documentais sobre o espazo público.
6. Enccontros presenciais de grupo.

Obxectivos xerais:

- Dar visibilidade e voz ás accións que a xuventude desenvolve ao redor dos centros de educación secundaria.
- Promover a cohesión social e a dinamización intercultural entre rapaces autóctonos e inmigrados, dende unha posición autónoma, crítica, comprometida e de traballo en rede.
- Contribuír á construción dunha identidade nova, solidaria e socializada, traballando sobre posibles espazos de conflito.

Obxectivos específicos:

- Enriquecer as posibilidades de comunicación e comprensión do eido urbano entre a xuventude.
- Xerar espazos de encontro vinculados ao mundo audiovisual e aos medios de comunicación.

	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar un laboratorio social onde o colectivo de mozos e mozas interaccionen en espazos públicos baixo un clima de cohesión social e dinamización intercultural. - Xerar unha dinámica democrática e cívica que implique o colectivo xuvenil. - Desprazar o sedentarismo e a apatía participativa como posibles causas de exclusión. - Desenvolver un debate permanente sobre a percepción e a construción da vida urbana dende unha perspectiva xuvenil e en rede. <p><i>Connectats</i> é unha plataforma multimedia que recolle as inquedanzas, problemáticas e a realidade da xuventude.</p> <p>O proxecto dispón dun espazo dedicado aos rapaces onde se traballa a interculturalidade a partir da autoxestión.</p> <p>O grupo dálle forma a un dispositivo flexible que se nutre de valores artísticos, culturais, e persoais, coa finalidade de transferir coñecementos e prácticas, permitindo, dende a experimentación, socializar e traballar cun público novo e diverso.</p> <p>Trátase de contidos dinámicos, baseados en entrevistas, reportaxes, vídeos, clips, curtas..., que traballan a pé de rúa.</p> <p>O perfil dos protagonistas intenta captar a realidade dunha sociedade diversa e integradora, coas súas tensións e expectativas de presente e futuro.</p> <p>Para xerar os contidos, trabállase cos colectivos de rapaces dende unha metodoloxía participativa e de implicación real que busca os seguintes efectos entre as persoas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear un grupo de traballo, integrado por estudantes e profesionais, que xere ámbitos de intercambio intercultural. - Contribuír a outorgarles visibilidade aos contidos que lles importan aos rapaces e rapazas e que os implican. - Promover entre os rapaces e rapazas, autóctonos e inmigrados, unha capacidade de expresión autónoma, crítica e comprometida. - Constituír unha plataforma propia de medios formada por un programa de televisión, un programa de radio, unha revista e unha páxina web. <p>Deseñar espazos de comunicación que permitan adquirir experiencia tanto a futuros profesionais como para aqueles rapaces interesados</p>
Axentes implicados na definición e	Área de Igualdade e Cidadanía. Deputación de

desenvolvemento da experiencia	Barcelona. Xarxa de Televisions Locals de Catalunya (XTVL).
Transversalidade da experiencia	A sensibilización cidadá representa unha liña de traballo que se incorpora, de forma transversal, a todos os programas de soporte municipal que se ofrecen dende a Deputación de Barcelona.
Recursos utilizados	
Metodoloxía utilizada	Para o <i>Dicionario da Diversidade</i> : a Área de Igualdade e Cidadanía deseñou os contidos que se incluírían na guía para, máis tarde, contratar os expertos citados para o seu desenvolvemento. A gravación foi a cargo da Xarxa de Televisions Locals de Catalunya (XLTV)
Valoración de resultados	<i>Connectats</i> recibiu o Premio Comunicación 2008 do Consell de la Joventut de Barcelona.
Observacións / Comentarios	<i>O Dicionario da Diversidade</i> está acompañado por unha guía didáctica que actúa como soporte das actividades de sensibilización que se traballan no audiovisual. <i>Connectats</i> : http://www.xtvblocs.cat/connectats/

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	<i>Catálogo de actividades de igualdade e cidadanía.</i>
Municipio e país	Provincia de Barcelona. España.
Descrición do contexto territorial	Véxase a experiencia anterior.
Entidade impulsora	Área de Igualdade e Cidadanía. Deputación de Barcelona.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>O <i>Catálogo de actividades de igualdade e cidadanía</i> é un grupo de accións de carácter pedagóxico que ofrecen entidades sociais que traballan nos eidos de intervención da Área de Igualdade e Cidadanía, como son: a diversidade e a cidadanía, a igualdade entre mulleres e homes, a xuventude, a participación cidadá e os novos usos do tempo.</p> <p>Obxectivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transmitir á cidadanía coñecementos básicos acerca da diversidade e o cambio social que se está producindo nas vilas e cidades. - Fomentar o respecto á diferenza, no marco dunha sociedade plural e democrática. - Promover un cambio de perspectiva que facilite o establecemento dunhas relacións persoais entre mulleres e homes máis xustas e equitativas, así como a superación dos estereotipos e mitos que as dificultan. - Favorecer a participación das mulleres en todos os ámbitos (económico, social, cultural e político). - Favorecer a emancipación e a autonomía da xente nova. - Fomentar unha cidadanía máis asociada, solidaria e participativa. - Promover a cultura dos dereitos humanos e a solidariedade como forma de convivencia. <p>Destinatarios</p> <p>Os concellos da provincia de Barcelona.</p> <p>Contidos</p> <p>O catálogo é un grupo de actividades de sensibilización realizadas por entidades sociais.</p> <p>Preséntanse organizadas baseándose en cinco bloques temáticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversidade e cidadanía

	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdade muller-home - Xuventude - Participación cidadá - Novos usos do tempo <p>Cada apartado estrutúrase a partir da seguinte tipoloxía de actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conferencia/debate - Taller - Audiovisual - Exposición - Espectáculo - Outros, apartado que engloba accións de carácter máis específico ou que comparten características de varias modalidades.
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Área de Igualdade e Cidadanía. Deputación de Barcelona.
Transversalidade da experiencia	A sensibilización cidadá representa unha liña de traballo que se incorpora, de forma transversal, a todos os programas de soporte municipal que se ofrecen dende a Deputación de Barcelona.
Metodoloxía utilizada	<p>O <i>Catálogo de actividades de igualdade e cidadanía 2009</i> está formado por máis de 400 actividades de sensibilización que se lles ofrecen aos concellos da provincia de Barcelona para reforzar as actuacións de sensibilización que desenvolven no seu territorio.</p> <p>O catálogo é unha ferramenta activa, posto que se vai actualizando ao longo do ano coa incorporación de novas fichas de actividades.</p> <p>As actividades están subvencionadas pola Deputación de Barcelona nun 50%, ata un máximo de 3.000 euros por concello e eido do catálogo dentro dun mesmo exercicio orzamentario.</p> <p>As actividades do catálogo están deseñadas e elaboradas integramente por entidades sociais que actúan na provincia de Barcelona.</p>
Valoración de resultados	Durante o ano 2008 o número de actividades ofrecidas aos concellos foron de 420 e solicitáronse e subvencionáronse un total de 734 actividades.
Observacións / Comentarios	O <i>Catálogo de actividades de igualdade e cidadanía</i> ten como finalidade dar soporte aos municipios na programación das actividades de sensibilización que realizan dentro dos seus plans de actuación, facilitando a busca e a programación destas.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	Programa Mulleres Acolledoras.
Municipio e país	Concello de Badalona-Barcelona. España.
Descrición do contexto territorial	Badalona, municipio industrial da coroa metropolitana de Barcelona de 216.000 habitantes.
Entidade impulsora	Concellaría da Muller do Concello de Badalona.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>Mulleres Acolledoras é un programa urbano que se desenvolve dende o ano 2003 e lles quere dar sentido á convivencia e ao respecto pola diversidade.</p> <p>O programa desenvólvese a través das asociacións de mulleres e de veciños (organizadas dentro do Consello Municipal da Muller de Badalona), para lograr a integración e valorar positivamente o feito da interculturalidade, ao tempo que se intenta favorecer e fomentar o voluntariado dentro deste eido.</p> <p>Consiste nun programa de apoio ás entidades que estean relacionadas coa formación permanente non formal e coas escolas de adultos, normalización lingüística, etc., traballando a optimización dos comportamentos integradores e a valoración da interculturalidade.</p> <p>O programa inclúe diversas accións, como as seguintes:</p> <p>Canguros solidarios, para axudarlles ás mulleres inmigradas, colaborar con elas e, en definitiva, mellorar as súas posibilidades de formación.</p> <p>Espazo de encontro onde as mulleres que xa viven na cidade e as que acaban de chegar se poidan atopar para compartir aquilo que como mulleres teñen en común e descubrir e aceptar todo aquilo que as fai diferentes.</p> <p>Itinerarios de cidade, para facilitarlles ás persoas que acaban de chegar o coñecemento das localizacións e dos servizos máis importantes da cidade.</p> <p>Bibliomaletas pedagóxicas, que son un conxunto de documentación de temáticas determinadas que se</p>

	<p>piden mediante un sistema de préstamo ao Centro de Recursos e Asesoramento ás Mulleres como material de apoio.</p> <p>Proxecto de apoio á formación, para mellorar as posibilidades de formación das mulleres inmigradas e potenciar un espazo para resolver problemas relacionados con temas de comunicación e concretamente co coñecemento da lingua.</p>
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Cadro de persoal técnico da Concellaría da Muller; voluntarias de diversas entidades cidadás e mulleres inmigrantes.
Transversalidade da experiencia	<p>O programa persegue:</p> <p>Posibilitar as ferramentas básicas de linguaxe para poder desenvolver a comunicación. Facilitar un espazo onde as mulleres poidan elaborar o proceso de perda e de dó que comporta o feito da migración.</p> <p>Potenciar espazos onde se traballa a convivencia e a participación cidadá entre mulleres autóctonas e inmigrantes.</p> <p>Programar actividades complementarias que favorezan os procesos persoais e de grupo, a autonomía persoal e a circulación social.</p> <p>Fomentar o traballo transversal entre os diversos ámbitos municipais e outro tipo de entidades que se manifesten interesadas.</p>
Recursos empregados	<p>O programa levouse a cabo en dúas fases: coñecemento da inmigración feminina na cidade, coa elaboración do estudo sobre a inmigración feminina e os recursos de apoio para a súa integración en Badalona, en 2003.</p> <p>Na actualidade os grupos do Programa Mulleres Acolledoras están absolutamente consolidados e esténdense a máis do 80% do territorio da cidade. Participan ao redor de 40 mulleres voluntarias e unhas 300 mulleres inmigrantes de diversas procedencias.</p>
Metodoloxía utilizada	Sensibilización e formación en interculturalidade; formación de mulleres inmigrantes.
Valoración de resultados	O programa iniciouse dunha maneira moi modesta e foi crecendo ao longo do tempo, tanto en número de persoas voluntarias implicadas no programa, das persoas que participan nel, como nas entidades que están implicadas na evolución e

	<p>desenvolvemento dos obxectivos perseguidos.</p> <p>Para moitas mulleres, a participación neste programa significou un cambio importante en relación co seu medio. Moitas delas, malia levaren tempo vivindo en Badalona, non coñecían os servizos do concello e mantíñanse afastadas nos seus domicilios. Este feito foi cambiando progresivamente, e agora podemos falar da diferente percepción que teñen, xa que están nun país que non é tan descoñecido para elas.</p> <p>A evolución dos grupos en xeral foi moi favorable. A implicación no programa destas mulleres fixo que sexan partícipes do deseño de actividades e itinerarios; son elas as que realizaron propostas como a creación dun grupo ou asociación de mulleres magrebís, para levar a cabo as súas inquietudes sociais e ser parte da rede participativa da cidade (Consell de Ciutat-Consello de Cidade).</p>
<p>Observacións / Comentarios</p>	<p>Mulleres Acolledoras obtivo a cualificación de “boa práctica” dentro do proxecto transnacional Olympia de Gouges, desenvolvido pola Oficina Técnica do Plan de Igualdade da Deputación de Barcelona, o Concello de Múnic (Alemaña) e a Provincia della Spezia (Italia), que recibiu o apoio da Comisión Europea/Programa sobre a estratexia comunitaria en materia de igualdade entre mulleres e homes 2001-2005.</p>

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	Acción Positiva para favorecer o ingreso de mulleres e inmigrantes na Policía Local. A acción forma parte do Plan Convive, un plan integral elaborado polo municipio para impulsar a integración dos inmigrantes.
Municipio e país	Fuenlabrada, Madrid. España.
Descrición do contexto territorial	Municipio industrial de 205.000 habitantes situado na coroa sur metropolitana de Madrid.
Entidade impulsora	Policía Local de Fuenlabrada, integrada por 250 axentes.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>A Acción Positiva estase desenvolvendo ininterrompidamente dende o ano 2002. Aínda que inicialmente só se dirixía a mulleres, dende o ano 2005 tamén se dirixe aos descendentes de familias inmigrantes con nacionalidade española e que reúnen os requisitos legalmente esixidos para acceder as policías locais da Comunidade de Madrid (estatura, permisos de conducir, titulación académica, etc.).</p> <p>Consiste na organización dun curso gratuíto para preparar as oposicións de ingreso na Policía Local. O curso inclúe a preparación das probas físicas, de aptitude psicolóxica e do temario da oposición.</p> <p>O curso iníciase ao aprobarse a oferta municipal de emprego público de cada ano e finaliza ao terminar cada proceso selectivo.</p> <p>As clases desenvólvense na aula de formación da Policía Local e en polideportivos municipais.</p>
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	<p>O profesorado do curso, para a preparación das probas físicas e do temario son mandos da Policía Local de Fuenlabrada e para a preparación das probas psicolóxicas, do Servizo Municipal de Asistencia ás Víctimas do Delito.</p> <p>Ademais, cóntase coa achega das instalacións deportivas do Padroado Municipal de Deportes.</p> <p>O Centro Municipal de Iniciativas para a Formación e o Emprego, a Casa da Muller, as asociacións de mulleres e as de inmigrantes colaboran para publicitar a acción ao inicio de cada curso.</p>
Transversalidade da experiencia	A experiencia non só supón abordar a integración social de españois procedentes de familias inmigrantes facilitando o seu acceso a un emprego público, senón

	<p>a súa participación nun servizo público de grande importancia, porque a súa actuación garda unha estreita relación co exercicio dos dereitos e liberdades cidadás.</p> <p>Con iso conséguese un servizo público máis integrador e un maior acercamento da Policía Local ao conxunto da comunidade local, que é cada vez máis diversa culturalmente.</p>
Recursos utilizados	Docentes da Policía Local e do Servizo Municipal de Asistencia á Vítima do Delito e instalacións deportivas municipais.
Metodoloxía utilizada	Emprégase unha metodoloxía formativa moi similar á empregada polos centros privados dedicados á preparación de oposicións á Policía Local.
Valoración de resultados	<p>Cando se iniciou a acción, a porcentaxe de mulleres policías era só do 3% e non había ningún axente procedente de familias inmigrantes. No ano 2009, as mulleres supoñen o 13% do cadro de persoal da Policía Local e os axentes procedentes de familias inmigrantes, o 1,6%.</p> <p>Ademais destes resultados obxectivos en Fuenlabrada, un bo número de mulleres e algúns inmigrantes que participaron na acción obtiveron praza nas policías locais doutros municipios da Comunidade de Madrid.</p>
Observacións / Comentarios	<p>Inicialmente, o curso non tivo boa recepción por parte dalgúns sectores políticos e sindicais, que o consideraron "discriminatorio". Hoxe a experiencia está moi consolidada e só mantén certa animadversión dos centros privados dedicados á preparación de oposicións.</p> <p>Un aspecto moi importante que cómpre considerar é que esta acción, ademais de lograr unha maior integración de mulleres e descendentes de familias inmigrantes na Policía Local, facilitou o achegamento deste servizo ás comunidades inmigrantes, o desenvolvemento de novos programas de integración e unha maior operatividade policial, ao dispor de axentes que coñecen ben outras culturas e o idioma (árabe) dun dos colectivos inmigrantes de maior importancia no municipio.</p> <p>A Policía Local de Fuenlabrada foi a primeira policía pública española en desenvolver unha experiencia deste tipo. Actualmente, os Mossos d'Esquadra de Cataluña, dende o ano 2007 realizan unha acción similar, denominada Programa de Diversificación Social, para fomentar o ingreso na Policía Autonómica</p>

	<p>de persoas de nacionalidade española que acrediten coñecementos suficientes de linguas ou culturas estranxeiras, preferentemente extracomunitarias. Trátase dun curso de tres meses (300 horas) para o que hai dispoñibles 60 prazas anuais.</p>
--	---

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

<p>Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire</p>	<p>Rede de Transmisión de Valores e Mensaxes Positivas para a Convivencia.</p>
<p>Municipio e país</p>	<p>Santa Coloma de Gramenet, Barcelona. España</p>
<p>Descrición do contexto territorial</p>	
<p>Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)</p>	<p>Situación pola que a iniciativa empezou</p> <p>As diferentes iniciativas desenvolvidas polo Concello de Santa Coloma con motivo das conclusións do proceso participativo que culminou coa definición do Plan para a Convivencia baseábanse nunha estratexia de proximidade, moi ligada á dinámica veciñal.</p> <p>Paralelamente ao desenvolvemento doutros programas, como o servizo de mediación veciñal, búscase a complicidade coa cidadanía e o tecido social, para traballar especialmente na loita contra os falsos rumores e estereotipos que dificultan a convivencia. Chégase á conclusión de impulsar unha rede de cidadáns/as e entidades cívicas que asinan un compromiso coa cidade para traballar pola convivencia no seu contorno máis próximo.</p> <p>A xustificación da rede é, en definitiva, ser un espazo onde calquera veciño e veciña da cidade disposto a traballar pola convivencia encontre a información, o soporte e os medios necesarios para facelo. Neste sentido, convértese nunha experiencia bastante innovadora, que será efectiva para a promoción da convivencia, nun contexto de diversidade, de acordo cun marco de dereitos e deberes compartido por toda a cidadanía.</p> <p>Resumo/ Descrición Formulación de obxectivos, estratexias e prioridades</p> <p>OBXECTIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a cidadanía, a través de diferentes instrumentos de aproximación, para garantir un clima de convivencia satisfactorio.

- Implicar a cidadanía na transmisión e difusión de información veraz e rigorosa en relación coas percepcións e estereotipos negativos para a convivencia.
- Xerar unha complicitade coa cidadanía que nos permita adiantarnos aos conflitos e á súa xestión dende o propio territorio.

FUNCIONAMENTO:

- A creación e mantemento dunha rede de axentes cívicos mediante adhesións individuais ou colectivas que se concretan no compromiso de actuar a favor da convivencia.
- A elaboración de mensaxes positivas e na comunicación directa entre as persoas. Información e transmisión.
- A capacitación do tecido asociativo para a xestión directa da convivencia. Formación e dinamización.
- A capacitación dos traballadores municipais para o tratamento axeitado da diversidade dende todos os servizos.

COMPROMISO POLA CONVIVENCIA:

Todos os membros da Rede de Transmisión de Valores e Mensaxes Positivas asinan o seguinte compromiso:

«O/A asinante, veciño/veciña de Santa Coloma, subscribo o presente acordo co obxectivo de manifestar o meu compromiso voluntario na definición e desenvolvemento da Rede de Transmisión de Valores e Mensaxes Positivas para a Convivencia, nos seguintes termos:

1. *Transmitireilles ao resto dos membros da rede e a todos os meus veciños a información obxectiva e veraz que permita desfacer prexuízos e romper falsos rumores que dificultan a convivencia.*
2. *Traballarei activamente para trasladarlles aos veciños do meu barrio o coñecemento e o respecto polas leis e costumes propios do noso sistema de cidadanía. Recoñezo e defenderei a igualdade de dereitos de todos os cidadáns e cidadás de Santa Coloma de Gramenet, e acepto e difundirei as obrigas correspondentes.*
3. *Invitarei a sumarse a este compromiso o conxunto de veciños e veciñas, así como as asociacións, empresas e colectivos cidadáns. Traballarei para difundir os contidos da Rede*

	<p>de Transmisión de Valores e Mensaxes Positivas para a Convivencia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. <i>Trasladareilles información sobre boas prácticas e campañas de civismo aos meus veciños e veciñas. Comprométome a practicar e difundir o civismo, así como calquera acción positiva para o bo uso dos espazos públicos e comunitarios.</i> 5. <i>Participarei en asociacións, consellos de barrio, entidades e grupos non formais, e trasladarei no seu seo o compromiso e contidos da Rede de Transmisión de Valores e Mensaxes Positivas para a Convivencia.</i> 6. <i>Utilizarei os recursos da negociación, o coñecemento mutuo, a mediación e a interrelación entre veciños, para fomentar as relacións e facilitar a convivencia.</i> 7. <i>Colaborarei con institucións e entidades na detección de situacións que requiran un esforzo para a incorporación efectiva e positiva de todos os cidadáns.</i> <p>A partir da sinatura deste documento comprométome a actuar como axente cívico para a convivencia.»</p> <p>O proxecto púxose en marcha a finais de 2004.</p>
<p>Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia</p>	<p>O concello está preparando a renovación do convenio de xestión actual, e garante a provisión de fondos para os próximos 4 anos. O servizo conta co financiamento da Deputación de Barcelona (Área de Igualdade e Cidadanía) e da Generalitat de Catalunya (Departamento de Benestar Social).</p> <p>Os bos resultados obtidos, unidos á actualidade dos retos de convivencia en medios urbanos como o de Santa Coloma de Gramenet, fan necesaria a implantación de proxectos que impliquen a cidadanía, nun exercicio de corresponsabilidade.</p>
<p>Transversalidade da experiencia</p>	
<p>Recursos utilizados</p>	<p>Ata o día de hoxe, asinaron o compromiso pola convivencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • 314 cidadáns • 47 asociacións <p>Edítase, mensualmente, un boletín, que reciben os membros da rede, no que hai apartados de actividades da propia rede, outras actividades cidadás, e, especialmente, informacións para traballar os falsos rumores e tópicos.</p>

Editouse un catálogo de actividades gratuítas, que se ofrece a entidades, institucións, centros de ensino e organismos municipais, que consta de:

- Falsos rumores: taller de falsos rumores e estereotipos, conferencias sobre a muller en diferentes contextos culturais, e cafés-tertulia.
- Sensibilización: talleres sobre convivencia, talleres de intercambio para persoas maiores e cinefórum sobre os capítulos seleccionados do programa sobre inmigración de TV3, *Tot un Món* (Todo un Mundo).
- Formación: seminarios, cursos para profesionais (por exemplo sobre diversidade relixiosa...), cursos de xestión para entidades, etc.
- Púxose en marcha a web: www.gramenet.cat/xarxavalors
- Actualmente dispónse de 350 interlocutores directos que, nos seus respectivos barrios, contribúen á creación dun estado de opinión propicio ao diálogo e á convivencia.
- A rede coordínase regularmente con outros servizos municipais (educación, muller, xuventude, dinamizadores de centros cívicos, comercio, cultura...).
- Deuse apoio e asesoramento técnico a entidades emerxentes para a súa constitución formal. Información sobre recursos municipais (incluíndo visitas a diferentes equipamentos municipais) e posta en contacto de diferentes axentes para xerar futuras colaboracións.
- Formáronse espazos de traballo e debate estables:
 - Oferta de actividades de sensibilización para entidades veciñais e grupos de cidadáns.
 - **Grupo de diálogo interreligioso.** Este grupo foi o embrión da actual Asociación Colomense para o Diálogo Interreligioso, que agrupa hoxe en día cidadáns católicos, evanxélicos, musulmáns e *sikh*.

O impacto da rede ata o momento é positivo aínda que a súa acción débese estender a un maior número de veciños e veciñas e, evidentemente, débese complementar coa acción doutros instrumentos de intervención e sensibilización, tal como se está facendo.

Metodología utilizada	
Valoración de resultados	
Observaciones / Comentarios	

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

<p>Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire</p>	<p>Arena II.</p>
<p>Municipio e país</p>	<p>Junta de Andalucía España.</p>
<p>Descrición do contexto territorial</p>	<p>Proxecto centrado na loita contra o racismo e a xenofobia en Andalucía por medio da posta en valor da diversidade cultural como vehículo para mellorar a incorporación das persoas inmigrantes no mercado laboral e a vida cotiá.</p>
<p>Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)</p>	<p>O obxectivo xeral é promover a valoración da diversidade cultural como factor de loita contra o racismo e a xenofobia, desenvolvendo medidas que favorezan o acceso e a promoción de homes e mulleres inmigrantes no mercado laboral e a súa participación igualitaria na vida social e comunitaria. Arena II constitúe unha oportunidade para consolidar e reforzar os resultados alcanzados polo seu proxecto predecesor Arena.</p> <p>Para alcanzar este obxectivo xeral, establecéronse os seguintes obxectivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar cara á prevención do racismo e a xenofobia no ámbito laboral, concienciando o empresariado e a sociedade civil sobre o valor dos medios culturalmente diversos. • Formar en interculturalidade a profesionais e ofrecer unha formación ocupacional a persoas inmigrantes que elimine diferenzas ante o mercado laboral. • Favorecer a inserción sociolaboral da poboación inmigrante, especialmente mulleres, mediante o desenvolvemento de itinerarios coordinados cos servizos existentes. <p>Destinatarios: persoas inmigrantes, especialmente mulleres, e diversos sectores da poboación andaluza.</p> <p>Estratexia de intervención: en liñas xerais, a estratexia de intervención está articulada en torno á</p>

	<p>poboación inmigrante, considerando accións de acollida e recepción de beneficiarios/as, orientación sociolaboral, formación e asesoramento para a inserción sociolaboral, co fin último de lograr que as persoas inmigrantes teñan a posibilidade de acceder a un servizo público normalizado, facendo do servizo público un referente sociolaboral inmediato.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización para a prevención do racismo e a xenofobia no ámbito laboral. Prevese a realización de campañas de sensibilización dirixidas a inmigrantes, empresariado e outros axentes do mercado laboral. 2. Desenvolvemento de formación ocupacional para a eliminación de diferenzas ante o mercado laboral dirixida a poboación inmigrante, principalmente mulleres inmigradas, e de accións formativas en mediación e interculturalidade dirixidas a axentes sociais e profesionais dos servizos sociais, de emprego, saúde e educación. 3. Creación dunha rede de intervención social para favorecer o acceso á información sobre os recursos existentes. Componse de nove unidades de integración sociolaboral que contarán cun cadro de persoal técnico especializado en interculturalidade para ofrecer acompañamento, mediación intercultural e promoción da diversificación sectorial no ámbito laboral. Ademais, incentívase o coñecemento, por parte das persoas inmigrantes, dos seus dereitos laborais. 4. Mellora do coñecemento dos contextos de inmigración, tanto de orixe como de acollida. Prevese a elaboración de estudos locais sobre a situación da poboación inmigrante, a actualización dos indicadores de discriminación sociolaboral elaborados no proxecto Equal Arena e a realización de seminarios temáticos para intercambiar experiencias.
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	Proxecto financiado pola Junta de Andalucía e o Fondo Social Europeo.
Metodoloxía utilizada	Formación.

	Acci3ns de sensibilizaci3n. Servicios de inserci3n. Servicios de conciliaci3n.
Valoraci3n de resultados	
Observaci3ns / Comentarios	

Fonte: Junta de Andaluc3a, Fondo Social Europeo, proxectos Equal.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	Carta Intermunicipal da Vivenda, un instrumento de carácter social en Ullis (Francia).
Municipio e país	Vinte e catro municipios da rexión de Massy-Les Ullis: Baillainvilliers, Bièvres, Bures-sur-Yvette, Champlan, Chilly-Mazarin, Epinay-sur-Orge, Gif-sur-Yvette, Gometz-le-Chatel, Igny, Les Ullis, Longjumeau, Massy, Morangis, Orsay, Palaiseau, Saclay, Saullx-les-Chartreux, Saint Aubin, Vauhallan, Verrières-le-Buisson, Villebon-sur-Yvette, Villejust, Villiers-le-Bacle e Wissous. Francia.
Descrición do contexto territorial	Elaborada no marco da conferencia intermunicipal, a instancia que reúne os distintos actores que asignan as vivendas sociais nos distintos municipios. O obxectivo do proxecto é establecer regras de xogo comúns sobre o territorio na distribución e asignación das vivendas sociais.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	A carta define as necesidades dos municipios no eido da vivenda social como un instrumento que pretende favorecer a diversidade social sobre o territorio cos seguintes obxectivos: - Reducir o desequilibrio da vivenda social: a carta debe permitir constituír un lugar privilexiado sobre o territorio asinante para coñecer, seguir e eventualmente mellorar os equilibrios de poboación sobre o territorio dos municipios membro para definir necesidades de ofertas adaptadas por vivendas. - Dar cumprimento á carta: a colaboración activa cos arrendadores foi comprometida (SCIC Hâbitat IDF, Logirep e Vivenda e Transportes).
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Os 24 municipios da comarca de Massy-Les Ullis.
Metodoloxía utilizada	Unha xunta xeral da conferencia intercomunal da vivenda (CIL) avaliou a posta en execución da carta.
Valoración de resultados	A aplicación da carta foi desigual entre os distintos municipios implicados, pois non debía ser ratificada a nivel municipal e o nivel de compromiso foi moi variado.

Fonte: Alta Autoridade de Loita contra as Discriminacións e pola Igualdade (HAUTE).

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	JoBArt: a expresión da integración dos rapaces inmigrantes a través das belas artes.
Municipio e país	Olesa de Montserrat, Barcelona. España.
Descrición do contexto territorial	<p>O municipio de Olesa de Montserrat (Barcelona) foi testemuña do ritmo ascendente continuado que está tendo a chegada de poboación estranxeira ao noso país. Este proceso migratorio é froito, na maioría dos casos, de reagrupamentos familiares, polo que a chegada de nenos e rapaces inmigrantes é cada vez maior.</p> <p>O programa pretende, por tanto, que diferentes expresións artísticas se convertan no motor principal dos procesos de integración real e positiva dos rapaces chegados a Olesa de Montserrat, entendendo as belas artes como unha linguaxe de interrelación universal.</p>
Entidade impulsora	Concello de Olesa de Montserrat.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	Pretende traballar, principalmente, o proceso de integración de adolescentes entre 12 e 17 anos, procedentes de diversos países e que residen no municipio de Olesa de Montserrat. Ademais, busca facer partícipe deses procesos a poboación autóctona, apostando pola convivencia e a cohesión social da cidadanía, especialmente dos rapaces e rapazas.
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Converte a arte no elemento identificador do grupo como mecanismo de integración, facilitando o acercamento entre rapaces inmigrantes e rapaces autóctonos en espazos de intermediación e convivencia, como son a Fundación Escola Municipal de Artes e Oficios, a Escola de Música e o Departamento de Xuventude de Olesa de Montserrat.
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	
Metodoloxía utilizada	O proxecto comeza cunha sesión teórica, onde se reelaboran e consensúan todos os aspectos do marco teórico e das prácticas a realizar, e tamén se leva a cabo un estudo demográfico en profundidade. Tras isto, comeza a fase de acción, na que se realizan dende sesións socio-artísticas cos

Metodoloxía utilizada	O proxecto comeza cunha sesión teórica, onde se reelaboran e consensúan todos os aspectos do marco teórico e das prácticas a realizar, e tamén se leva a cabo un estudo demográfico en profundidade. Tras isto, comeza a fase de acción, na que se realizan dende sesións socio-artísticas cos participantes ata talleres diversos (de danza, de pintura/debuxo, de expresión literaria, de intercambio culinario, etc). O programa conclúe cunha fase avaliativa na que se mide o grao de satisfacción dos rapaces e rapazas e se elabora unha avaliación global do proxecto.
Valoración de resultados	Proxecto en execución. De entre os resultados previstos, encontramos o achegamento entre a poboación inmigrante e os recursos e servizos normalizados do municipio a interrelación entre

Fonte: <http://www.integralocal.es/>

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	<p><i>Equality for all</i> (Igualdade para todos).</p> <p>Semana Europea contra o Racismo 14-22 de marzo de 2009.</p>
Municipio e país	Irlanda do Norte.
Descrición do contexto territorial	Campaña de ámbito estatal que ofrece a posibilidade de levar a cabo accións locais.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>A campaña conta con catro eixes estratéxicos nos que se insiren numerosas actividades de sensibilización. Os catro eixes son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Respecto á diversidade; loita contra o racismo e a discriminación; eliminar prexuízos e estereotipos; igualdade de dereitos para todos. 2) Dar a coñecer o traballo e as competencias da Comisión de Igualdade de Irlanda do Norte. 3) Dar a coñecer os beneficios dunha sociedade diversa. 4) Ser firmes na loita contra o racismo: o racismo é ilegal. <p>Dentro destes eixes insírense diferentes accións de sensibilización como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parar de pensar en branco e negro - Sé creativo, sé divertido - Planifica unha actividade da campaña - Estamos UNIDOS (<i>we are UNITED</i>) - Elaboración de materiais sobre diferentes colectivos, guías culturais, etc.
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	A Comisión de Igualdade de Irlanda do Norte, xunto con UNITED, implicou a Naughton Gallery at Queen's e a Universidade do Ulster. Difundiou todos os materiais da campaña a través das principais librarías e clubs de rapaces.
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	
Metodoloxía utilizada	O traballo en rede foi a ferramenta fundamental desta campaña, a través de UNITED (rede Europea

	de loita contra o racismo e soporte de inmigrantes e refuxiados). Basean o seu traballo na cooperación e o desenvolvemento de accións conxuntas, compartindo diferentes actividades e iniciativas dende o respecto mutuo.
Valoración de resultados	
Observacións / Comentarios	

Fonte: <http://www.equalityni.org>

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	<i>Do your thing.</i> Como pode a Administración local mellorar a comprensión mutua entre os diferentes grupos étnicos?
Municipio e país	Tilburg, Países Baixos.
Descrición do contexto territorial	
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>O obxectivo do proxecto "Fai o teu" é promover a integración entre os distintos grupos étnicos en Tilburg. ROC Midden-Brabant organiza un evento para rapaces, anciáns, inmigrantes e nativos que regresan mensualmente. Unha vez ao mes os rapaces e rapazas preséntanse na pasarela do chamado Salón da Fama, nunha antiga fábrica en Tilburg. Organízase o sábado pola tarde, co obxectivo de que os rapaces e rapazas poidan amosar o seu talento ao público. Eles elixen as actividades a realizar (coversar, bailar, realizar actividades deportivas, etc.). Esta actividade proporciona unha imaxe positiva entre os diferentes grupos étnicos, favorece a comprensión mutua e o aumento da seguridade nas rúas.</p> <p>Cada terceiro sábado do mes organízase un espectáculo no que os rapaces e rapazas de 15 a 23 anos de idade se poden presentar. Celébranse un total de 10 mostras e cada noite poden participar 60 rapaces.</p> <p>Un grupo de estudantes organiza as actividades. Este grupo divídese nun grupo de relacións públicas, un rexistro e un grupo de produción do grupo.</p> <p>A actividade organízase en diferentes grupos. Os grupos de relacións públicas recrutan os rapaces e as rapazas a través de centros comunitarios, organizacións de autoaxuda, as escolas e a rúa. En todo momento se teñen en conta as necesidades e expectativas dos participantes.</p> <p>Tamén está implicado no proxecto un produtor de cine. Leva a realización dunha serie de seis episodios sobre os participantes na feira.</p> <p>"Fai o teu" é un proxecto directamente realizado polos rapaces e rapazas e chega, transversalmente, a parte dos habitantes de Tilburg.</p>
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	O municipio de Tilburg concedeulle unha subvención ao proxecto.

Metodoloxía utilizada	
Valoración de resultados	<ul style="list-style-type: none"> - O número de participantes aumentou de 25 a 60 por programa. - O resultado amósase nas solicitudes dos clubs deportivos e de danza, e das organizacións encargadas de recrutar novos membros. - Unha mellor comprensión no grupo. - Recoñecemento das actividades da vida durante a noite. A mostra traducíuse nunha atmosfera máis positiva nos bares e discotecas. - Os prexuízos están tomando distancia.
Observacións / Comentarios	

Fonte: http://europa.eu/index_es.htm

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	<i>“Wij Amsterdammers”</i> (“Nós, os amsterdameses”) e a súa plataforma <i>“Platform Amsterdam Samen”</i> . (“Ámsterdam Todos Xuntos”)
Municipio e país	Ámsterdam, Países Baixos.
Descrición do contexto territorial	
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>É un proxecto que xurdiu a nivel local da cidade de Ámsterdam nun momento político bastante turbulento, tras o asasinato do político Pim Fortuyn e o cineasta Theo Van Gogh que deixou a sociedade con moitas preguntas e dúbidas sobre o futuro da súa cidade e a súa convivencia multicultural.</p> <p>O proxecto ten tres grandes obxectivos a través dunha serie de actuacións e actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Xerar vínculos entre a cidade e a xente e os distintos grupos ou colectivos entre si. Preténdese con este obxectivo crear un real sentimento de pertenza á cidade de Ámsterdam. As estratexias que se desenvolven para isto son: a creación dunhas redes sociais sólidas e a organización de diferentes puntos de encontro entre os diversos grupos humanos que viven na cidade. 2. Fortalecer Ámsterdam contra a polarización. Perséguese con este obxectivo xerar unha imaxe positiva sobre “o outro”, loitar contra a discriminación e as sensacións de discriminación que vive a poboación estranxeira e potenciar a interacción entre as distintas confesións relixiosas, nun intento tamén de xestionar o conflito relixioso. As estratexias definidas para a súa consecución son: xerar un gran debate público, potenciar e fomentar a participación de todos e desenvolver accións antidiscriminatorias. 3. Loitar contra o radicalismo de modo proactivo. Trátase de fortalecer a comunidade islámica. Para iso preténdese implicar os distintos axentes sociais (profesionais da intervención, ONG e referentes relixiosos das mesquitas). As medidas concretas que se propoñen son, por unha parte, apoiar as asociacións de musulmáns e as mesquitas: ver o islam e favorecer o diálogo e, en segundo lugar combater efectivamente o radicalismo relixioso, diferenciándoo da práctica ortodoxa

<p>Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)</p>	<p>É un proxecto que xurdiu a nivel local da cidade de Ámsterdam nun momento político bastante turbulento, tras o asasinato do político Pim Fortuyn e o cineasta Theo Van Gogh que deixou a sociedade con moitas preguntas e dúbidas sobre o futuro da súa cidade e a súa convivencia multicultural.</p> <p>O proxecto ten tres grandes obxectivos a través dunha serie de actuacións e actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Xerar vínculos entre a cidade e a xente e os distintos grupos ou colectivos entre si. Preténdese con este obxectivo crear un real sentimento de pertenza á cidade de Ámsterdam. As estratexias que se desenvolven para isto son: a creación dunhas redes sociais sólidas e a organización de diferentes puntos de encontro entre os diversos grupos humanos que viven na cidade. 2. Fortalecer Ámsterdam contra a polarización. Perséguese con este obxectivo xerar unha imaxe positiva sobre “o outro”, loitar contra a discriminación e as sensacións de discriminación que vive a poboación estranxeira e potenciar a interacción entre as distintas confesións relixiosas, nun intento tamén de xestionar o conflito relixioso. As estratexias definidas para a súa consecución son: xerar un gran debate público, potenciar e fomentar a participación de todos e desenvolver accións antidiscriminatorias. 3. Loitar contra o radicalismo de modo proactivo. Trátase de fortalecer a comunidade islámica. Para iso preténdese implicar os distintos axentes sociais (profesionais da intervención, ONG e referentes relixiosos das mesquitas). As medidas concretas que se propoñen son, por unha parte, apoiar as asociacións de musulmáns e as mesquitas: ver o islam e favorecer o diálogo e, en segundo lugar combater efectivamente o radicalismo relixioso, diferenciándoo da práctica ortodoxa islámica.
<p>Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia</p>	<p>A Unidade Especial mediante a que se pretende abordar a cuestión do radicalismo islámico e o radicalismo de extrema dereita: un dos seus fins é diferenciar entre radicalismo e práctica relixiosa islámica e entre radicalismo de extrema dereita e práctica política ou ideoloxía de dereitas. Por este motivo, esta unidade incorpora expertos en relixión islámica e expertos en radicalismo para poder así crear un contexto e un discurso que axude a difundir esa diferenciación arriba indicada</p>

<http://www.amsterdam.nl/wijamsterdammers>

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	Programa de Sensibilización e Participación Social 2009.
Municipio e país	Municipio de Artá, Illas Baleares, España.
Descrición do contexto territorial	Unha poboación de 7.200 habitantes, dos que un 10% son residentes extracomunitarios.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>Dende a Área Socioeducativa do Concello de Artá impulsaron o Programa de Sensibilización e Participación Social co obxectivo de favorecer e facilitar unha liña de acción pública que fomente a convivencia e a loita contra a discriminación na sociedade, a través da participación tanto social como cultural dos inmigrantes e das persoas nativas do municipio.</p> <p>Os obxectivos xerais do proxecto son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Contribuír ao coñecemento mutuo dos diferentes grupos humanos que conviven en Artá. 2) Fomentar as actividades de solidariedade e tolerancia. <p>O proxecto de sensibilización e participación municipal vai dirixido a toda a poboación en xeral.</p> <p>As actividades desenvolvidas foron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Dóna'ns la mà</i> (Dános a man): curso seminario que traballa a interculturalidade no municipio. - Creación e organización dun concurso de debuxo. - Edición e publicación dun libro de cociña intercultural. - Semana Intercultural de Sensibilización e Cooperación Cidadá: exposición, contacontos do mundo, proxección de películas, xogos, talleres e actividades e o <i>sopar intercultural</i> (cea).
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Municipio de Artá. Para o desenvolvemento das actividades tivéronse en conta diferentes entidades e organizacións sociais do municipio.
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	Materiais para as diferentes actividades (libro de cociña, DVD); folletos divulgativos, contratación de grupos de música ou teatro, aluguer de películas, cea intercultural, equipos de son.
Metodoloxía utilizada	A metodoloxía foi eminentemente práctica e participativa. No caso do curso <i>Dóna'ns la mà</i> cada participante deberá preparar a intervención, seguindo un pequeno guión que se lles facilita. Cada unha das

	<p>leccións será rexistrada, co debido permiso do falante, de forma que ao final do curso-seminario se poida elaborar un libro-DVD que lle permita a calquera persoa descubrir a realidade intercultural da vila de Artá a partir da voz dos seus propios habitantes estranxeiros.</p> <p>As doce leccións que conformaron o curso son: Bolivia, Marrocos, Alemaña, Ecuador, Inglaterra, Senegal, Perú, País Vasco, Italia, China, Romanía e Rusia.</p>
Valoración de resultados	
Observacións / Comentarios	<p>É un proxecto subvencionado pola Dirección Xeral de Integración dos Inmigrantes do Ministerio de Traballo e Inmigración.</p>

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

<p>Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire</p>	<p><i>Guía de boas prácticas e formación intercultural.</i></p>
<p>Municipio e país</p>	<p>Mancomunidade Integral de Municipios “Campo Arañuelo”, Estremadura. España.</p>
<p>Descrición do contexto territorial</p>	<p>A chegada de estranxeiros/as a esta zona de Estremadura obedece á necesidade de braceiros/as en campañas agrícolas que se encadean no tempo (árbores froiteiras, tomate, pemento, tabaco, etc.) propiciando o asentamento na zona de moitos deles e as súas familias con carácter definitivo.</p>
<p>Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)</p>	<p>A elaboración dunha <i>Guía de boas prácticas e formación intercultural</i> dirixida a toda a poboación na que se recollen apartados como os dereitos humanos, valores, coñecemento mutuo. O obxectivo é sentar as bases para a toma de conciencia e posicionamento axeitado en canto a motivacións, sentimentos, actitudes, e necesidades que impulsan a tomar a decisión de emigrar. A perspectiva de xénero traballaríase de forma transversal e permanente. Os obxectivos da guía, as xornadas de sensibilización e a actividade “Cultura dos pobos” son os seguintes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Difundir ideas e valores sobre os dereitos humanos e cidadanía a toda a poboación. 2) Facilitar un documento claro, útil e de fácil consulta para a cidadanía en relación coa inmigración. 3) Promover relacións de convivencia mediante a posta en común de experiencias que favorezan a análise e desenvolvemento dunha conciencia crítica en relación co fenómeno migratorio. 4) Mellorar a imaxe da inmigración entre a poboación da mancomunidade e promover os aspectos positivos dunha sociedade caracterizada pola diversidade. 5) Establecer un foro de encontro entre a poboación inmigrante e autóctona. 6) Abordar a realidade crecente e complexa da diversidade cultural cun enfoque de respecto mutuo e convivencia. 7) Favorecer a promoción profesional e a formación, así como a adecuación das competencias da poboación traballadora ás oportunidades do mercado de traballo. <p>Para a consecución dos obxectivos anteriores realizaranse as seguintes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación e recompilación de materiais. - Edición de folletos e outros materiais propios para a sensibilización. - Elaboración da Guía de Boas Prácticas e Formación Intercultural. - Xornadas de sensibilización sobre muller e inmigración.

	<ul style="list-style-type: none"> - “Cultura dos pobos”: no día da comarca realizaranse exposicións, representacións, gastronomía, folclore, etc.
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Mancomunidade Integral de Municipios “Campo Arañuelo”. Nas actividades participarán colexios, centros de saúde de atención primaria, asociacións, etc.
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	Todo o persoal implicado no desenvolvemento das actividades, así como o material necesario para a súa realización.
Metodoloxía utilizada	Cada actividade desenvolverase seguindo unha metodoloxía adecuada para a finalidade desta, aínda que todas terán en común o traballo participativo, tendo en conta as necesidades e opinións das persoas participantes nos distintos proxectos. A finalidade da metodoloxía é propiciar a interrelación; búscase a conexión con outros grupos de poboación en programas abertos a actividades comúns.
Valoración de resultados	Preténdese lograr suscitar interese pola realidade actual da inmigración e conseguir, no maior número posible de cidadáns, unha mellor comprensión do fenómeno migratorio e as súas consecuencias persoais, sociais e laborais no contorno, a distintos niveis (profesionais, alumnado, asociacións, usuarios/as dos distintos servizos municipais, etc.) ademais de ser un referente na zona.
Observacións / Comentarios	É un proxecto subvencionado pola Dirección Xeral de Integración dos Inmigrantes do Ministerio de Traballo e Inmigración.

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	<i>Equality and Diversity Forum-EDF</i> (Foro de Igualdade e Diversidade)
Municipio e país	Reino Unido.
Descrición do contexto territorial	
Entidade impulsora	<p>Rede de entidades que traballan no campo da igualdade de oportunidades, a xustiza social, as relacións intercomunitarias, o respecto dos dereitos humanos e a loita contra a discriminación por razóns de idade, discapacidade, sexo, orientación sexual, orixe étnica ou racial, relixión ou crenza.</p> <p>Membros: Advice UK; Age Concern England; Board of Deputies of British Jews; British Humanist Association; British Institute of Human Rights; Children's Rights Alliance for England; Citizens Advice; Discrimination Law Association; End Violence Against Women Campaign; Equality Challenge Unit; Fawcett Society; Forum Against Islamophobia and Racism; Help the Aged; Institute for Public Policy Research; JUSTICE; Law Centres Federation; Liberty; Mind; National AIDS Trust; Policy Research Institute on Ageing and Ethnicity; Press for Change; Race On The Agenda (ROTA); RADAR; Refugee Council; RNIB; RNID; Runnymede Trust; Scope; Stonewall; The Age and Employment Network; Trades Union Congress; UKREN; UNISON; Unite the Union (Amicus section); Women's Budget Group; Women's National Commission; Women's Resource Centre.</p> <p>Observadores: 11Million (Children's Commissioner for England); 1990 Trust; Acas; British Council; Business in the Community; Carers UK; Centre for Inclusion and Diversity, University of Bradford; Churches Together in Britain and Ireland; Communities and Local Government; Confederation of British Industry; Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform; Department for Work and Pensions; Department of Health; Employers Forum on Age; Employers Forum on Belief; Employers' Forum on Disability; Equal Rights Trust; Equality and Human Rights Commission; Equality North East; Equality South West; The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA); Friends, Families and Travellers; Government Equalities Office; GrandParents Plus; Improvement and Development Agency (IDeA); InterFaith Network UK; Joint Committee on Human Rights; Local Government Association; Men's Health Forum; Ministry of Justice; Muslim Council of Britain; National Council for Voluntary Organisations; Odysseus Trust; Office for Disability Issues; Oxfam; Religion and Belief</p>

	Consultative Group; Scottish Council for Voluntary Organisations; Wales Council for Voluntary Action.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>Os obxectivos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover a igualdade e a loita contra a discriminación por razóns de idade, discapacidade, sexo, orientación sexual, orixe étnica ou racial, relixión ou crenza, ou calquera combinación entre elas. - Promover os dereitos humanos. - Promover o voluntariado para a eficiencia e efectividade da sociedade nas materias de igualdade, loita contra a discriminación e promoción dos dereitos humanos. - Avanzar na resolución de conflitos e reconciliación en materias de igualdade. <p>As principais actuacións do Foro da Igualdade e a Diversidade son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compartir información, experiencias e prácticas nas materias citadas entre os membros do foro. - Favorecer un espazo para o diálogo e o traballo en rede. - Fortalecer o terceiro sector, co intercambio de experiencias e o traballo en rede. - Realizar investigacións e seminarios sobre as materias mencionadas. - Realizar encontros periódicos que favorezan a comunicación, o intercambio de boas prácticas e o desenvolvemento de políticas públicas en igualdade e dereitos humanos.
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	EDF e todos os seus membros. Empezaron a reforzar a coordinación con diferentes administracións públicas implicadas na promoción da igualdade, os dereitos humanos e a loita contra a discriminación.
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	Financiamento europeo Progress
Metodoloxía utilizada	<p>É un foro que se basea no diálogo, o respecto e a participación de todos os seus membros e colaboradores.</p> <p>O traballo en rede, coa finalidade de intercambiar información, experiencias, boas prácticas. Editan unha revista periódica: <i>Equal Opportunities Review</i>, and <i>Mature Times</i>.</p>
Valoración de resultados	

Observaciones / Comentarios	
------------------------------------	--

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	<i>Everyone is equal</i> (Todos somos iguais).
Municipio e país	Reino Unido.
Descrición do contexto territorial	
Entidade impulsora	
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>É unha iniciativa europea Progress, cuxo obxectivo é loitar contra a discriminación, dende a información e o coñecemento dos deberes e dereitos recollidos na lexislación antidiscriminatoria existente.</p> <p>As actividades tiveron lugar en diferentes lugares do Reino Unido. As actividades desenvolvéronse tendo en conta os aspectos relevantes e significativos en materia de diversidade de cada contexto. Algúns exemplos de actuacións que se levaron a cabo dentro deste programa foron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>BEMIS and STUC</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - Festival de Edimburgo/<i>Edinburgh Festival</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - TUC Día de Rally en maio/<i>TUC May Day Rally</i> (Chesterfield Law Centre) - Festival de Xordos/<i>Deaf Festival</i> (Chesterfield Law Centre) - 3D Comida de Igualdade e Diversidade/<i>3D Equality and Diversity Launch</i> (Chesterfield Law Centre) - T no parque/<i>T in the Park</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - Entroido de Mitcham/<i>Mitcham Carnival</i> (South West London Law Centres) - Día da cidadanía en Croydon/<i>People's Day in Croydon</i> (South West London Law Centres) - <i>Glasgow MELA</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - Orgullo de Nottingham/<i>Nottingham Pride</i> (Chesterfield Law Centre)

	<ul style="list-style-type: none"> - Encontro de conexións e capacidades/<i>Connexions Event Skills Festival</i> (Chesterfield Law Centre)
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	<p>Law Center Federation (LCF) coordina o proxecto traballando en colaboración con axencias locais e rexionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carlisle Law Centre - covering the North West of England, especially Cumbria - Ethnic Minorities Law Centre - Scotland - Newport Citizens Advice Bureau - Wales - Southampton Advice and Representation Centre - South West of England - Kirklees Law Centre - Yorkshire and Humberside - Chesterfield Law Centre - Midlands - South West London Law Centres - London - Alnwick Citizens Advice Bureau - North East of England
Transversalidade da experiencia	
Recursos utilizados	Financiamento europeo Progress.
Metodoloxía utilizada	O proxecto utilizou diversos materiais como pósteres, postais, bandeirolas, casetas, folletos divulgativos, etc., para loitar contra a discriminación e informar sobre cuestións legais nesta materia.
Valoración de resultados	
Observacións / Comentarios	

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	“ONE-STOP-SHOP: A New Answer for Immigrant Integration”.
Municipio e país	Portugal.
Descrición do contexto territorial	Proxecto de eido estatal. Dous centros nas cidades de Lisboa e O Porto que posúen a maior concentración de poboación inmigrante residente, unha delegación en Faro (O Algarve), onde a presenza de inmigrantes é igualmente significativa, e unha rede de 83 Centros Locais de apoio á Integración de Inmigrantes en todo o territorio nacional.
Entidade impulsora	Alto Comisionado para a Inmigración e o Diálogo Intercultural, ACIDI, I.P. - organismo estatal para a integración dos inmigrantes.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>No ano 2004, Portugal, a través dun proxecto innovador desenvolveu unha estratexia (One-Stop-Shop) baixo o nome oficial de Centros Nacionais de Apoio aos Inmigrantes. Foron creados dous centros de recursos de apoio exclusivamente para as persoas inmigrantes. En coordinación con cinco ministerios gobernamentais portugueses, ofrécese un apoio específico e atención en materia de regularizacións, permisos de residencia, reagrupamento familiar, demanda de emprego, cursos de portugués para estranxeiros, servizos de mediación cultural, etc.</p> <p>A estratexia subxacente ás One-Stop-Shops é a de ofrecerlle unha resposta global ao usuario, baseada nun sistema de xestión de datos comúns do público diana, facilitando e centralizando a dixitalización de datos e documentos e a comunicación entre distintos departamentos do Goberno. Ademais, facilítase nestes centros a axuda presencial de mediadores culturais das distintas comunidades de inmigrantes que axudan a conferir un aspecto de transparencia, respecto e dignidade no contacto coa Administración pública portuguesa.</p>
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Sendo parte dun proxecto europeo financiado pola Comisión Europea (Dirección Xeral de Xustiza, Liberdade e Seguridade) e promovido e coordinado polo Alto Comisionado para a Inmigración e o Diálogo Intercultural, (ACIDI, I.P.), traballouse, tendo en conta a filosofía dunha responsabilidade compartida, cun amplo abano de actores sociais relacionados coa integración dos inmigrantes, os que toman as decisións políticas, axentes gobernamentais a nivel local, rexional e estatal, provedores de servizos, investigadores académicos, asociacións de inmigrantes, etc.
Transversalidade da experiencia	

Recursos utilizados	En Portugal a posta en marcha destes centros nacionais de apoio aos inmigrantes en 2004, representou un compromiso de 1,4 millóns de euros asumidos polo entón Alto Comisionado para a Inmigración e Minorías Étnicas. En 2007, a maior parte do orzamento do ACIDI, I.P., 5,51 millóns de euros, foi financiado polo Ministerio do Traballo e Solidariedade Social do Estado portugués.
Metodoloxía utilizada	O sistema de información compartida (IT) nestes centros nacionais de apoio aos inmigrantes, foi un aspecto sumamente innovador e permitiu que o ACIDI, I.P., obtivese un premio de Boas Prácticas no Sector Público portugués en 2004-2005. Compartindo e tendo información dixitalizada sobre cada inmigrante os procesos de atención facilitáranse moito en todos os procedementos relacionados coa obtención de documentación regularizada e renovación dos permisos de estadía, traballo e residencia. En paralelo, un servizo de atención telefónica SOS Inmigrante permite que cada usuario utilice o teléfono para obter información sobre o seu propio proceso.
Valoración de resultados	Mención da OIM, Organización Mundial das Migracións, recomendando o desenvolvemento dunha rede internacional para avaliar o modelo das One-Stop-Shops como un modelo para a integración e examinar a viabilidade da súa posta en marcha noutros Estados membros da Unión Europea.
Observacións / Comentarios	

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS E EXPERIENCIAS SALIENTABLES

Nome da experiencia e plan ou proxecto no que se insire	Política de Diversidade no Concello de Ámsterdam.
Municipio e país	Ámsterdam. Países Baixos.
Descrición do contexto territorial	
Entidade impulsora	Concello de Ámsterdam.
Descrición da experiencia: obxectivos, colectivo destinatario, estratexias, accións desenvolvidas, calendario (duración, fases, etc.)	<p>Desenvolver unha política de diversidade e integración dirixida a grupos especialmente vulnerables (mulleres, inmigrantes, persoas con discapacidade, homosexuais, e autóctonos en risco de exclusión), co obxectivo de promover accións de discriminación positiva para a incorporación laboral destes grupos vulnerables no concello de Ámsterdam.</p> <p>O concello de Ámsterdam debe ser reflexo da diversidade existente no municipio, pero a realidade é que estes grupos vulnerables aínda non están suficientemente presentes nos diferentes servizos municipais.</p> <p>O Servizo de Desenvolvemento Social (<i>Social Development Service DMO</i>) levou a cabo unha análise da presenza destes colectivos (número de empregados, nivel formativo, niveis retributivos, etc.) segundo o cal desenvolveu accións e recomendacións para os procesos de selección e recrutamento do cadro de persoal municipal.</p>
Axentes implicados na definición e desenvolvemento da experiencia	Concello de Ámsterdam.
Transversalidade da experiencia	O Servizo de Desenvolvemento Social (<i>Social Development Service DMO</i>) é unha política integral dentro do concello de Ámsterdam, polo que afecta a todas as súas áreas.
Recursos utilizados	
Metodoloxía utilizada	Partir dunha análise que lles permita coñecer a realidade de cara á posta en marcha de diferentes programas de formación específica, de sensibilización ao cadro de persoal municipal, e de técnicas de motivación de recursos humanos.
Valoración de resultados	En seis meses incrementáronse do 19,7% ao 22,5% as persoas inmigrantes contratadas polo Concello de Ámsterdam.
Observacións / Comentarios	

Anexo 1

Glosario de terminos

1. GLOSARIO DE TERMOS

A finalidade deste anexo é ofrecer unha definición de termos clave para a guía metodolóxica e á súa vez invitar á reflexión a aquelas persoas que usen esta guía e que queiran profundar máis sobre cada un dos conceptos empregados.

Para abordar a definición dos conceptos seleccionados tivéronse en conta diferentes materiais de apoio (obras de referencia, enlaces a páxinas web de interese, etc.); todo isto agrupouse na bibliografía recollida ao final deste anexo.

Tras a revisión dos materiais de sensibilización elaborados por institucións públicas e organizacións sociais, suxírense 54 conceptos ordenados alfabeticamente.

ACCIÓN POSITIVA

É un conxunto de medidas co obxectivo de lograr que as persoas dos diferentes grupos que forman parte da sociedade, e que se encontran infraempregados como consecuencia de condutas discriminatorias xerais, gocen dunha igualdade de oportunidades substancial, non meramente formal. A inclusión social será o resultado de medidas de non discriminación combinadas con medidas de acción positiva²⁶.

ACTITUDES

Tendencias avaliativas que supoñen predisposicións a responder dunha determinada maneira con reaccións favorables ou desfavorables cara ao obxecto actitudinal. Están integradas polas opinións ou crenzas, os sentimentos e as condutas, factores que á súa vez se interrelacionan entre si.

- *Compoñente cognitivo*: é o conxunto de datos e información que o suxeito sabe acerca do obxecto do cal toma a súa actitude. Un coñecemento detallado do obxecto favorece a asociación ao obxecto.

- *Compoñentes afectivos*: son as sensacións e sentimentos que este obxecto produce no suxeito.

- *Compoñente de conduta*: son as intencións, disposicións ou tendencias cara a un obxecto, é cando xorde unha verdadeira asociación entre obxecto e suxeito.

²⁶ Tomado de Cabra (2004).

O racismo como actitude estaría constituído por:

- Compoñente cognitivo: estereotipos.
- Compoñentes afectivos: prexuizos.
- Compoñente de conduta: discriminación.

ACULTURACIÓN

Proceso de aprehensión dunha determinada cultura por parte doutra. A aculturación refírese ao cambio cultural resultado dos contactos directos e interaccións entre grupos inicialmente autónomos. É un proceso que pode afectar a todos os grupos en contacto, aínda que é máis frecuente que o grupo minoritario sexa quen asuma os trazos de identidade do grupo receptor.

Podemos falar dunha aculturación psicolóxica, se nos referimos aos cambios individuais, ou aculturación grupal, se consideramos as modificacións en áreas como a política, a economía, a demografía, etc.

ANTISEMITISMO

Actitudes e manifestacións hostís cara á comunidade xudía. Este prexuízo alimenta unha forma de intolerancia que conduciu non só á discriminación contra estas persoas senón á persecución deste colectivo. O antisemitismo, tanto na súa vertente relixiosa como laica, é un fenómeno de natureza *sui generis* que abarca unha combinación excepcional de motivos étnicos, relixiosos, culturais, económicos e políticos, adoptando formas diversas.

ASIMILACIÓN CULTURAL

Política de uniformización que propón, e á vez supón, que os grupos culturais minoritarios van ir adoptando os sinais de identidade (patrimonio idiosincrático, idioma, valores, tradicións, comportamentos, código normativo, etc.), da comunidade maioritaria e abandonando os seus propios na procura dunha mellor convivencia. É, polo tanto, unha estratexia de aculturación que persegue a uniformidade social.

É un modelo que fai fincapé nas relacións entre a persoa e o Estado, desprezando o valor das comunidades minoritarias. Alcanzar a condición de cidadán/á esixe a adaptación ao contorno e, unha vez finalizado o proceso – que lles pode afectar a varias xeracións– non quedan diferenzas visibles entre a poboación nativa e a que non é autóctona.

Cando este é un proceso obrigado por situacións de gran rexeitamento, racismo e/ou xenofobia podemos falar de deculturación.

CIDADANÍA DE RESIDENCIA, POLÍTICA E SOCIAL

- *Cidadanía de residencia*

Movemento civil, dentro do campo da nova cidadanía, que promove a idea de que as persoas, independentemente da súa nacionalidade, deben ser consideradas cidadáns a partir do seu arraigamento e vida cotiá no seu lugar de residencia.

- *Cidadanía política.*

Titularidade de dereitos e deberes das persoas como pertencentes a unha comunidade política representada por un Estado, que garante eses dereitos e recoñece esa pertenza.

- *Cidadanía social*

Dereitos, responsabilidades, prácticas, pertenzas e sentimentos que non remiten necesariamente ao estatuto xurídico de nacional e que se expresan primordialmente non nas esferas amplas do país ou nación, senón nas cidades e vilas, nas comunidades veciñais e de barrio, na sociedade civil no seu conxunto.

COHESIÓN SOCIAL

Proceso social que busca a creación ou desenvolvemento dunha comunidade con valores e retos compartidos e na que predominen a igualdade de trato e oportunidades, baseada na confianza, a esperanza e a reciprocidade entre os que a integran.

CONVIVENCIA²⁷

“Na convivencia, as persoas relaciónanse activamente entre elas; non viven separadamente de costas unhas ás outras. Esa interacción ten elementos de reciprocidade, aprendizaxe mutua e cooperación. Compártese non só o espazo ou o territorio, senón que se respectan e asumen os valores básicos ou centrais da comunidade así como as normas morais e xurídicas. Distintos intereses son converxentes e crean vínculos entre os suxeitos, máis ou menos sólidos, pero á fin e ao cabo vínculos”.

COEXISTENCIA²⁸

²⁷ Giménez Romero, C. (2005).

²⁸ Ídem 5.

Situación de respecto ás diferenzas en que as persoas e grupos non se relacionan de forma activa e viven de forma separada. Trátase, polo tanto, dun respecto máis ben pasivo, de deixar facer, con nulo ou pouco interese polo outro. Tense conciencia de que o outro é diferente e suponse que vive nun mundo sociocultural distinto no que se lle deixa estar, mentres un non resulte prexudicado. Non se debe confundir coa “convivencia”.

“Na coexistencia, as persoas non se relacionan de forma activa e vívese bastante separadamente. A relación entre os individuos é de respecto, pero dun respecto máis ben pasivo, de deixar facer, con nulo ou pouco interese polo outro. Tense conciencia de que o outro é diferente e suponse que vive nun mundo sociocultural distinto no que se lle deixa estar, mentres un non resulte prexudicado”.

CULTURA

Conxunto de comportamentos, crenzas, actitudes, valores e ideais adquiridos que son compartidos polas persoas dun grupo e que son transmitidos de xeración en xeración a través da aprendizaxe.

COMUNIDADE

Conxunto de persoas que habitan no mesmo territorio con certos lazos e certos intereses en común²⁹.

DEREITOS FUNDAMENTAIS, DIGNIDADE, DIFERENZA

“Os dereitos fundamentais son dereitos humanos recoñecidos legalmente e protexidos xuridicamente, é dicir, *dereitos que pasan a formar parte do dereito positivo* (da lei) *nun ordenamento xurídico concreto* (por exemplo, nun Estado). Dado que o recoñecemento e protección dos dereitos é un proceso aberto e desigual respecto ao seu alcance (non todos os Estados os recoñecen igualmente) e extensión (non todos os dereitos se encontran igualmente recoñecidos), referirémonos aquí aos dereitos humanos como marco internacional dos dereitos fundamentais, podéndose definir os dereitos humanos como *pretensións morais que expresan valores básicos*.

Tal e como se destaca no anexo do marco xurídico existen dous artigos fundamentais que enmarcan todo o noso ordenamento xurídico. Un deles é o artigo 10 da Constitución española que consagra “a dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da

²⁹ Zucconi, A. (s/d).

personalidade, o respecto á lei e aos dereitos dos demais son fundamento da orde política e da paz social”. Neste sentido empregaremos o **termo de dignidade** nesta guía metodolóxica.

Por outro lado, o artigo 14 que garante no noso ordenamento xurídico o **principio de igualdade e non discriminación** das persoas, sinalando que “os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, orixe racial, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”. Polo tanto, existe o **dereito á diferenza** (por orixes, por crenzas, por orientación sexual ou por calquera outra circunstancia), baseándose sempre neste principio de igualdade e non discriminación.

DEREITOS HUMANOS³⁰

A Asemblea Xeral de Nacións Unidas proclama a Declaración universal de dereitos humanos como ideal común polo que todos os pobos e nacións se deben esforzar, co fin de que tanto as persoas como as institucións, inspirándose constantemente nela, promovan, mediante a ensinanza e a educación, o respecto a estes dereitos e liberdades, e aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, o seu recoñecemento e aplicación universais e efectivas, tanto entre os pobos dos Estados membros como entre os dos territorios situados baixo a súa xurisdición. Comprenden trinta artigos, dos que resumimos os dous primeiros:

Artigo 1

Todos os seres humanos nacen libres e iguais en dignidade e dereitos e, dotados como están de razón e conciencia, débense comportar fraternalmente os uns cos outros.

Artigo 2

Toda persoa ten todos os dereitos e liberdades proclamados nesta declaración, sen distinción ningunha de raza, cor, sexo, idioma, relixión, opinión política ou de calquera outra índole, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento ou calquera outra condición.

DIÁLOGO SOCIAL

Concepto teórico e práctico que comprende a comunicación, negociacións, consultas ou simples intercambios de información, entre diferentes actores sociais sobre temas de interese común relativos á política económica, social ou cultural.

³⁰ <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Outra acepción do concepto de diálogo social está relacionada coa negociación entre interlocutores sociais (organizacións sindicais e empresariais) e o Goberno como forma de chegar a acordos en materia de emprego e mercado laboral.

DISCRIMINACIÓN

Distinción, exclusión, restrición ou preferencia baseada en criterios étnicos, sociais, culturais, relixiosos, de orientación sexual, etc., que teña por obxecto ou por resultado anular ou menoscabar o recoñecemento, gozo ou exercicio, en condicións de igualdade, dos dereitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural ou en calquera outra esfera da vida pública.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

*Discriminación directa*³¹: aquelas situacións nas que unha persoa «sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable ca outra en situación análoga».

Discriminación indirecta: a «disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros que poida ocasionar unha desvantaxe particular», a non ser que esta disposición, criterio ou práctica se poida xustificar obxectivamente cunha finalidade lexítima.

DISCRIMINACIÓN RACIAL

Conduta discriminatoria ou abusiva cara a persoas doutra orixe racial. A discriminación racial “denota toda distinción, exclusión, restrición ou preferencia baseada en motivos de orixe racial, cor, liñaxe ou orixe étnica ou nacional que teña por obxecto ou por resultado anular ou menoscabar o recoñecemento, gozo ou exercicio, en condicións de igualdade, dos dereitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural ou en calquera outra esfera da vida pública”³².

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Prodúcese cando nunha persoa ou nun colectivo conflúen dous ou máis factores de discriminación. Por exemplo, un caso de discriminación dobre é o das mulleres inmigrantes, en quen se solapa a súa condición de muller coa de inmigrante, co que a discriminación se duplica. Unha lesbiana discapacitada sería, entón, un caso de tripla discriminación: por muller, por orientación sexual e por discapacidade.

DIVERSIDADE ÉTNICO-CULTURAL

³¹ Directiva 76/207/CEE art. 2.1, modificada pola Directiva 2002/73/CE.

³² Artigo 1 da Convención internacional sobre a eliminación de todas as formas de discriminación racial, 1965.

É só unha manifestación das múltiples diferenzas que atravesan a realidade social. Esta inclúe, polo menos, dimensións económicas, político-xurídicas, de xénero, ideolóxico-culturais e étnicas. A inscrición nestas coordenadas de todos as persoas dá lugar a grupos de pertenza e identidade.

EMPADROAMENTO

Inscrición no padrón municipal de habitantes, é dicir, o rexistro administrativo onde constan os veciños e as veciñas dun municipio, constituíndo os seus datos proba de residencia e domicilio habitual nel. As certificacións expedidas referidas a estes datos terán carácter de documento público e que faga fe para todos os efectos administrativos.

ESTEREOTIPO

Conxunto de crenzas, opinións ou ideas simplificadas sobre certas persoas ou membros dun determinado grupo e que se definen por conferirles a estes unhas características particulares que exercen de modelo para elaborar xuízos de valor.

Poden incluír trazos de personalidade, características físicas, condutas e incluso roles e ocupacións. A xeración de estereotipos obedece tanto á necesidade de simplificar a realidade como á dificultade para crear unha opinión en función da experiencia propia (ou dun coñecemento directo). Permiten entender de forma sinxela o ambiente social e predicir acontecementos que se deberán producir neste. A percepción é un dos seus compoñentes fundamentais destes procesos, así como a formación de categorías sociais. Non é estraño, por tanto, que boa parte dos estereotipos adoiten expresar puntos de vista negativos que impliquen prexuízos.

ESTIGMATIZACIÓN

Proceso de atribución social que desvaloriza a identidade dunha persoa ou grupo e o sitúa en desvantaxe para a completa aceptación social.

ETNIA

Pertenza dun individuo a un grupo ou a unha comunidade que comparte unha lingua, identidade simbólica, ideoloxía, cultura e nalgúns casos certos trazos físicos visibles, que os diferencian do resto de grupos ou comunidades³³.

ETNOCENTRISMO CULTURAL³⁴

³³ Tomado de *Glosario de términos de integración de inmigrantes*. Dirección Xeral de Inmigración e Voluntariado.

A situación en que o propio grupo é o centro de todo, e todos os demais son valorados e clasificados a partir da súa relación con el.

O etnocentrismo adoita levar aparelladas actitudes de prexuízo e de desconfianza cara a outras culturas, promovidas polo descoñecemento e a incapacidade de recoñecer que a diferenciación cultural non implica inferioridade duns grupos respecto a outros.

EXCLUSIÓN SOCIAL

Proceso polo que unha persoa ou grupo, por diferentes motivos, é separada do conxunto da sociedade ou dalgún dos seus procesos esenciais e, aínda que se lle siga considerando parte desa sociedade, non se desenvolve de forma integrada dentro dela. Implica un desigual acceso aos recursos existentes na sociedade.

A falta de participación política, económica, social e cultural é un dos síntomas visibles da exclusión³⁵.

A diferenza da marxinação, que indica unha discriminación profunda na integración, a exclusión refírese a un proceso estrutural de separación pero tamén de pautas ideolóxicas, culturais e tendencias sociais e, polo tanto, resulta difícil de reverter a menos que se leven a cabo programas de integración que ataquen as raíces do problema.

ESTRANXEIRO

Persoa natural dunha nación con respecto aos naturais doutra que se toma como referencia.

GOBERNANZA

A incorporación á xestión dos poderes públicos e aos procesos de toma de decisións de principios como apertura, participación e responsabilidade, sen esquecer outros xa incorporados aos principios do bo goberno como eficacia e coherencia. Coa gobernanza búscase, como sinala a comisión, “abrir o proceso de decisión política para dotalo de maiores niveis de integración e responsabilidade”, é dicir, abrir as estruturas de goberno á participación da sociedade civil, facer máis democrática a xestión dos asuntos públicos.³⁶

IDENTIDADE

³⁴ Mitchell, D. (1983).

³⁵ *Glosario de términos de integración de inmigrantes*. Dirección Xeral de Inmigración e Voluntariado da Comunidade Autónoma da Rexión de Murcia.

³⁶ Libro branco da Comisión Europea: *A gobernanza europea*.

O termo *identidade* ten diferentes acepcións e usos nas ciencias sociais. Referirémonos á *identidade colectiva* como aquelas calidades compartidas por un grupo polas cales as persoas poden asociarse elas mesmas, ou son asociadas por outras, sobre a base de características comúns.

Por outro lado, a *identidade social*³⁷ “refírese a aquela parte do autoconcepto dun individuo que deriva do coñecemento da súa pertenza a un grupo ou grupos sociais xuntamente co significado valorativo e emocional asociado a esta pertenza”.

IGUALDADE DE DEREITO

Igualdade formal ante a lei. A equiparación lévase a cabo mediante medidas lexislativas.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Ausencia de condicionantes discriminatorios de calquera tipo (sexo, status socio-económico, cultura, relixión, opinión política, etc.) que limiten a participación da persoa en diferentes ámbitos (económico, político, social, etc.).

IGUALDADE DE TRATO

Ausencia de condicionantes discriminatorios de calquera tipo (sexo, status socio-económico, cultura, relixión, opinión política, etc.) que induzan a dispensarlles un trato diferente ou prexudicial a determinadas persoas.

O principio de igualdade de trato responde a dúas vertentes: a igualdade formal e a igualdade substancial ou material, que, partindo de diferenzas reais existentes entre os grupos tratados desigualmente, lexítima a introdución de desigualdades para restablecer a igualdade socialmente ignorada³⁸.

INTEGRACIÓN

Proceso bidireccional de adaptación mutua cuxo resultado é un todo social coherente e de maior valor que a suma das partes. Implica a interacción e intercambio en posicións de igualdade. Trátase dun pluralismo caracterizado pola existencia de igualitarias oportunidades sociais, educativas, económicas, etc., e no que se insire o actual interculturalismo. A integración social, cultural e laboral permitirá a inserción na sociedade de acollida e a contribución á sociedade coa que se compartirá a noción de cidadanía.

³⁷ Tajfel (1981).

³⁸ Tomado de *Glosario de términos de integración de inmigrantes*. Dirección Xeral de Inmigración e Voluntariado.

Como “*proceso bidireccional, de adaptación mutua*” que require a participación activa de toda a cidadanía, inmigrantes e autóctonos, así como das institucións do país de acollida e que busca a consecución dunha sociedade inclusiva que garanta a plena participación económica, social, cultural e política dos inmigrantes en condicións de igualdade de trato e igualdade de oportunidades³⁹, debe ser *compartida* e, polo tanto, debe implicar o conxunto de administracións públicas, os actores sociais (organizacións sindicais e empresariais, ONG, asociacións de inmigrantes, etc.) e a sociedade receptora no seu conxunto.

INTERCULTURALIDADE

Práctica xeradora de relacións positivas entre persoas e grupos con culturas diferentes a partir do fincapé na igualdade, o dereito á diferenza e a convivencia.

Apóíase no aproveitamento da diversidade para establecer un diálogo permanente entre as diferentes culturas de forma que, respectando as diferenzas, se vaia construíndo entre todos unha convivencia xusta e satisfactoria, dunha maior riqueza e cunhas perspectivas máis amplas que veña ser como a síntese dos diversos elementos de todas elas. O interculturalismo comparte co multiculturalismo os principios de igualdade e diferenza, pero fai fincapé na interacción positiva entre as culturas. Subliña os factores converxentes entre as culturas para vinculalas. Por tanto, presta atención máis que á cultura e historia propias, á aprendizaxe mutua, ao intercambio e á cooperación. Incorpora, fronte ao multiculturalismo, o regulamento pacífico da conflitividade entre culturas.

O intercultural é unha modalidade dentro do pluralismo cultural. Pódese desdobrar o concepto entre o real e as propostas⁴⁰:

- En sentido fáctico: *interculturalidade* ou, mellor aínda, de relacións interculturais, interétnicas, interrelixiosas ou interlingüísticas. O fincapé está na relación entre os grupos e, polo tanto, refírese ás situacións de convivencia.
- En sentido normativo: interculturalismo.

INTOLERANCIA

³⁹ Véxase o Plan Estratéxico de Cidadanía e Integración do Ministerio de Traballo e Inmigración.

⁴⁰ Giménez Romero, C. (2003).

Forma de expresión ou comportamento que rexeita a diversidade humana e denigra, viola ou vulnera a dignidade e os dereitos fundamentais da persoa, e incluso que invita a negalos. Implica unha disposición mental de onde abrollan condutas ou actitudes políticas, económicas, culturais e sociais que prexudican persoas, grupos sociais e culturas diferentes, dificultando ou impedindo as relacións humanas. Cando a intolerancia se transforma nun feito colectivo ou institucionalizado, socava a convivencia, os principios democráticos e supón unha ameaza á paz mundial. As manifestacións de intolerancia consagran como valor non a persoa, coas súas propias e diversas identidades, senón a propia identidade enfrontada á dos demais, aos cales non acepta e négalles respecto e aprecio. Preséntase vencellada a manifestacións de odio racial, nacional, sexual, relixioso ou outros comportamentos que discriminan, segregan, agriden ou incitan a iso, a grupos, minorías ou persoas polo feito de ser, pensar ou actuar de modo diferente.

A intolerancia é un problema de dimensión ética, social e política, xerado e alimentado por factores diversos, estruturais, económicos, ideolóxicos e/ou culturais.

ISLAMOFOBIA

Fobia ao Islam, expresión de intolerancia cara aos musulmáns e ás musulmás. Novo concepto que recolle a denuncia das Nacións Unidas sobre o prexuízo que identifica o Islam con ameazas graves coñecidas, sentando as bases para un fanatismo que xustifica a agresión aos musulmáns e ás musulmás polo único feito de selo.

MINORÍA

Grupo numericamente inferior ao resto da poboación dun Estado que non está en posición de dominio, cuxos membros posúen características étnicas, relixiosas ou lingüísticas que difiren daquelas do resto da poboación e que manteñen un sentido de solidariedade cara á preservación da súa cultura, tradicións, relixión e idioma⁴¹.

MINORÍAS ÉTNICAS E CULTURALS

Grupos específicos de poboación, no seo dunha sociedade, caracterizados por posuíren elementos distintivos dende o punto de vista cultural, social ou étnico, tendo os seus membros conciencia de existiren como entidade diferenciada.

Etnia que ocupa unha posición de subordinación ou marxinación social. A minoría defínese non polo aspecto numérico, senón pola condición de inferioridade do colectivo. O status minoritario leva consigo a exclusión da participación na vida da sociedade.

⁴¹ Tomado de *Glosario sobre migración* OIM.

MULTICULTURALIDADE

Principio que avoga polo respecto, a convivencia e o diálogo entre diversos grupos culturais cohabitantes, o seu dereito á diferenza e organización sociais, de tal forma que se respecten os seus dereitos e poidan gozar dunha igualdade de oportunidades e de trato.

O modelo multicultural pon o acento na coexistencia de distintas culturas, supón que a inmigración é permanente e reforza o carácter plural da sociedade. Este modelo fomenta, en principio, que os inmigrantes preserven e incluso desenvolvan a súa identidade cultural, aínda que queda por conseguir a mestura coa cultura autóctona. Os principios sobre os que se asenta son o recoñecemento da diversidade e o recoñecemento das diferenzas. Trátase, por tanto, dun modelo de tolerancia que inclúe a axuda a quen puidese necesitala (solidariedade) e fai fincapé en cada unha das culturas. Desta maneira, subliña a identidade de cadaquén e fai fincapé nas diferenzas como paso necesario para obter o recoñecemento. Busca e confórmase coa coexistencia. A convivencia, se xorde, espérase que o faga polo respecto cara ao outro e a súa aceptación.

O multicultural é unha modalidade dentro do pluralismo cultural. Pódese desdobrar o concepto entre o real e as propostas⁴²:

O multicultural:

- En sentido fáctico, referirémonos á *multiculturalidade* ou mellor á diversidade cultural, étnica, lingüística, relixiosa, etc. Trataríase das situacións de coexistencia.
- En sentido normativo, falamos do multiculturalismo como praxe que parte do recoñecemento activo, social e institucional da diferenza e que fundamenta, a partir disto, determinados modelos de política pública, de sistema educativo, etc.

NACIONALIDADE

Condición dunha persoa determinada polo vínculo ou a relación que a une cun determinado Estado, constituíndo a máxima expresión xurídica da súa integración nunha comunidade estatal, permitíndolle así pertencer a un grupo, identificarse con este e ser protexido polo Estado, exercendo os seus dereitos conforme ás súas normas xurídicas.

NOVO RACISMO

⁴² Giménez Romero, C. (2003).

O rexeitamento social do racismo favoreceu a aparición de novas actitudes racistas que superan a sanción recibida polas teses do racismo biolóxico. Distintas formulacións sosteñen a superioridade dunhas culturas sobre outras e a potencial ameaza para a cultura e o modo de vida occidental que chega dende a incompatibilidade de certas especificidades culturais, nacionais, relixiosas, étnicas ou outras (racismo simbólico). Algúns dos novos enfoques lévannos a expresar o prexuízo de forma indirecta e simbólica; por exemplo, opoñéndose a medidas que favorezan a integración de inmigrantes (racismo moderno), pero negando tamén medidas segregacionistas ou claramente excluíntes, ou buscan xustificacións ás condutas discriminatorias (racismo aversivo).

Na nosa sociedade sería posible encontrar formas de racismo manifesto (tradicional) xunto con outras máis sutís. O chamado racismo sutil caracterízase por: 1) Defender os valores tradicionais (o que leva a culpar os inmigrantes da súa propia situación, pois non se comportan da forma necesaria para ter éxito na sociedade). 2) Esaxerar as diferenzas culturais: a situación de desvantaxe na que se encontra o grupo discriminado non se debe á súa inferioridade, senón ás diferenzas culturais. 3) Non amosar sentimentos positivos cara aos membros dos exogrupos (xa que ter reaccións emocionais negativas cara aos membros do exogrupo pódese ver como un indicio de racismo, e o prexuízo sutil non admite a existencia deses sentimentos negativos), pero si a ausencia de sentimentos positivos.

ORIXE RACIAL

No presente documento empregaremos o termo *orixe racial* en lugar de raza, posto que hai unha soa raza, a humana. Citouse o termo *raza* unicamente no anexo xurídico cando se cita literalmente algunha lei que o emprega.

Na Directiva 43/CE/2000, “a Unión Europea rexeita as teorías que tratan de establecer a existencia das razas humanas. O uso, nesta directiva do termo orixe racial non implica o recoñecemento destas teorías”. Polo tanto, o emprego do termo *raza* é incorrecto e o seu emprego sustenta manifestacións racistas.

PARTICIPACIÓN SOCIAL

Aquelas iniciativas sociais nas que as persoas toman parte consciente nun espazo, posicionándose e sumándose a certos grupos para levaren a cabo determinadas causas que, para a súa realización na práctica, dependen do manexo de estruturas sociais de poder.

Enténdese a participación como unha posibilidade de configuración de novos espazos sociais, como a inclusión de actores sociais nos movementos sociais, en organizacións gobernamentais e non gobernamentais, ou como a presenza na esfera pública para reclamar situacións ou demandar cambios. Participar non é só estar presente: implica igualdade de trato e de oportunidades.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Unha das características esenciais das migracións contemporáneas é a feminización. É necesario considerar as necesidades das mulleres migrantes e doutras minorías étnicas e os requirimentos específicos que se deben promover dende as políticas públicas para propiciar unha participación máis igualitaria das mulleres na nosa sociedade.

Estas políticas públicas, baseadas no principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a incorporación da estratexia de xénero e a non discriminación por razón de sexo teñen a súa orixe en instancias tanto internacionais como de ámbito europeo, e fóronse incorporando progresivamente no noso país.

A estratexia de xénero deberase ter en conta transversalmente en todo o plan de sensibilización e en cada un dos diferentes eixes que o integren, recoñecendo e considerando as diferenzas entre as condicións de vida, as situacións sociais, económicas e culturais de mulleres e homes separadamente. Así mesmo, deberanse incorporar medidas específicas de intervención dirixidas a mulleres inmigrantes e pertencentes a minorías étnicas, encamiñadas a corrixir as situacións de desigualdade e discriminación que teñen a súa orixe en prácticas sociais, económicas e culturais baseadas en estereotipos de xénero e orixe.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉXICA

Proceso de desenvolvemento comunitario ou de acción social comunitaria que parta dunha concepción dinámica do desenvolvemento comunitario e, por tanto, inclúa a participación e a implicación da propia comunidade como un dos aspectos clave.

PLURALISMO CULTURAL

Na práctica, o pluralismo cultural refírese á presenza ou simultaneidade de poboacións con distintas culturas nun determinado eido ou espazo territorial e social, xa sexa en situación de coexistencia ou de convivencia.

Dende unha aproximación normativa, o pluralismo cultural implica unha concepción positiva da diversidade cultural e proposta sobre a forma lexislativa, institucional, etc., en que se debería abordar na práctica. Esta proposta considera que todas as expresións culturais, étnicas, relixiosas, lingüísticas,

están chamadas a estar presentes na comunidade sociopolítica, a desenvolverse sen represión, libremente.

PREXUÍZO

Categorización negativa e discriminatoria contra algún elemento apenas coñecido ou novo que adoita levar implícito certo comportamento actitudinal. Son tendencias avaliativas dirixidas cara aos grupos sociais e os seus membros. Aséntanse no eido afectivo e, xeralmente, os prexuízos cara a grupos étnicos e nacionais caracterízanse por seren valoracións negativas. Isto inclúe, por suposto, que o individuo desenvolveu afectos negativos cara ao grupo e os seus membros. Pero tamén é posible que o prexuízo se asente nas crenzas do suxeito sobre os membros do grupo e que inclúa a intención de comportarse en forma de evitación, rexeitamento ou hostilidade.

RACISMO⁴³

Conxunto de crenzas que aseveran a superioridade natural dun grupo sobre outro tanto a escala individual como institucional. Involucra prácticas discriminatorias que protexen e manteñen a posición de certos grupos e persevera a posición inferior de minorías raciais, étnicas ou nacionais.

É, polo tanto, unha forma de discriminación, teórica ou práctica, contra as persoas baseándose na súa pertenza a unha determinada orixe racial, liñaxe ou grupo étnico, nacional, cultural, relixioso, etc., aseverando, entre outras cuestións, que o comportamento humano está determinado polas súas características biolóxicas innatas.

REFUXIADO/-A

É toda persoa que, “debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de orixe racial, relixión, nacionalidade, pertenza a determinado grupo social ou opcións políticas, se encontra fóra do país da súa nacionalidade e non pode ou, a causa destes temores, non se quere acoller á protección de tal país”⁴⁴.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

Implicación voluntaria das empresas na realidade social e ambiental, considerando as repercusións sobre elas das súas diferentes actividades e operacións, afirmando os principios e valores polos que se rexen, tanto nos seus propios métodos e procesos internos como na súa relación e cooperación

⁴³ Como mencionamos anteriormente, na Directiva 43/CE/2000, “a Unión Europea rexeita as teorías que tratan de establecer a existencia das razas humanas. O uso nesta directiva do termo *orixe racial* non implica o recoñecemento desas teorías”. Neste documento empregaremos o termo *orixe racial*.

⁴⁴ ACNUR, *Convención de Xenebra de 1951 relativa ao Estatuto dos Refuxiados*.

con outros actores e interlocutores externos. Un dos aspectos que inclúe son diferentes prácticas de xestión de diversidade dos recursos humanos.

SEGREGACIÓN

Forma de discriminación consistente en manter a distancia e reserva de espazos propios para o grupo ou grupos afectados, de forma que os seus membros só poidan abandonar en condicións máis ou menos restritivas⁴⁵. Implica que os grupos manteñen a súa propia idiosincrasia separados e con tendencia a reducir os contactos.

A adaptación, total ou parcial, dependerá das decisións que se tomen en relación co establecemento, ou non, de relacións cos membros do outro grupo e a defensa da propia cultura como un valor que manter no novo contexto.

SENSIBILIZACIÓN

Conxunto de accións que pretende influír sobre as ideas, percepcións, estereotipos, conceptos das persoas e dos grupos para provocar un cambio de actitudes nas nosas prácticas sociais, individuais e colectivas.

É o resultado da influencia dunhas persoas sobre outras para causar cambios de actitude mediante a achega de información e a participación.

SOCIEDADE CIVIL

Conxunto de organizacións e institucións cívicas voluntarias e sociais que actúan como mediadoras entre a cidadanía e o Estado⁴⁶. É, polo tanto, o conxunto de movementos sociais organizados como tales para actuar no terreo do público, na procura do ben común, sen perseguir outro tipo de fins ou intereses, como o ánimo de lucro ou o poder político.

VALORES DEMOCRÁTICOS

Son os elementos esenciais piares da democracia representativa. Entre outros comprende, o respecto aos dereitos humanos e ás liberdades fundamentais; o exercicio do poder suxeito ao Estado de dereito; o réxime plural de partidos políticos; a separación e independencia dos poderes públicos; a transparencia, probidade e responsabilidade dos gobernos na xestión pública; o respecto polos dereitos sociais; a liberdade de expresión e a participación cidadá.

XENOFOBIA

Actitude de rexeitamento e exclusión de toda identidade cultural allea á propia. Diferénciase do racismo por proclamar a segregación cultural e aceptar as

⁴⁵ Ídem 2.

⁴⁶ Tocqueville (s/d).

persoas estranxeiras e inmigrantes só mediante a súa asimilación sociocultural⁴⁷.

Odio, repugnancia ou hostilidade cara aos estranxeiros e ás estranxeiras. No ámbito internacional non hai unha definición aceptada de xenofobia aínda que pode ser descrita como actitudes, prexuízos ou condutas que rexeitan, exclúen e, moitas veces, desprezan a outras persoas, baseados na condición de estranxeiro ou estraño á identidade da comunidade, da sociedade ou do país. Hai unha relación moi estreita entre racismo e xenofobia, termos difíciles de separar. A xenofobia aparece como circunstancia agravante dos delitos no artigo 22.4 do Código penal español. Pola súa parte, o artigo 515 deste mesmo texto considera asociacións ilícitas as que promovan este tipo de odio ou violencia.⁴⁸

⁴⁷ Tomado de *Boas prácticas e recomendacións para a loita contra o racismo no mercado de traballo*, Equal.

⁴⁸ Tomado de *Glosario sobre migración*. OIM.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA DO GLOSARIO DE TERMOS

A continuación recóllense todas as fontes empregadas na definición dos conceptos, ordenadas alfabeticamente.

- ACNUR, *Convención de Xenebra de 1951 relativa ao Estatuto dos refuxiados*.
- ALONSO PÉREZ, Francisco: *Régimen jurídico del extranjero en España: comentarios, jurisprudencia, legislación, formularios*, 2ª ed., Dykinson, Madrid, 1997.
- ALTO COMISIONADO DAS NACIÓNS UNIDAS para os Dereitos Humanos, 1965. <http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx>
- ALTO COMISIONADO DAS NACIÓNS UNIDAS para os Dereitos Humanos. *Convención Internacional sobre a Eliminación de todas as Formas de Discriminación Racial*, 1965. www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm
- AMNISTÍA INTERNACIONAL, *España: entre la desgracia y la invisibilidad. Políticas del Estado español en la lucha contra el racismo*, Madrid, 2008.
- ANTÓN, C. e QUESADA, C. (2008). Igualdad de trato y no discriminación: *Guía de recomendaciones para la formación de fuerzas y cuerpos de seguridad*. Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais, Madrid.
- ARANCIBIA TAPIA, Luis: *La sensibilización y educación para la solidaridad*, Centro de Estudios Ramón Areces e Fundación Luis Vives, Madrid.
- AULA INTERCULTURAL. www.aulaintercultural.org
- BALIBAR, ÉTIENNE; WALLERSTEIN, Immanuel: *Raza, nación y clase*, Iepala, Madrid, 1991.
- BARAÑANO, Ascensión; GARCÍA, José Luis; CÁTEDRA, María (coords.): *Diccionario de relaciones interculturales, diversidad y globalización*, Editorial Complutense (UCM), Madrid, 2007.
- BARRÉRE UNZUETA, M. A.: *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva*, Civitas, Madrid, 1997.
- BORRÁS, A. (dir.): *Diez años de la Ley de Extranjería. Balance y perspectiva*, Fundación Paulino Torras Domènech, Madrid, 1995.
- CABRA, M. A., (2004). "Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social". *Revista do Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais*, 50, 21-46.

<http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/50/Est02.pdf>

- CARBONELL, Miguel (*et al.*) (comps.): *Derechos sociales y derechos de las minorías*, UNAM: Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000.
- *CÓDIGO CIVIL*, Real decreto do 24 de xullo de 1889.
- COHN-BENDIT, Daniel e SCHMIDT, Thomas: *Ciudadanos de Babel: apostando por una democracia multicultural*, Madrid, Talasa, 1996.
- COLECTIVO YEDRA, *Glosario educación intercultural*. FETE-UGT, Madrid:

http://www.aulaintercultural.org/article.php?id_article=3203

- *CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA*. http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf
- COMISIÓN DAS COMUNIDADES EUROPEAS, BRUXELAS. Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello e ao Comité Económico e Social Europeo. Pór en práctica a asociación para o crecemento e o emprego: facer de Europa un polo de excelencia da responsabilidade social das empresas, COM (2006) 136 final, 22-03-2006.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:ES:PDF>
- COMUNIDADE AUTÓNOMA DA REXIÓN DE MURCIA: Consellaría de Política Social, Muller e Inmigración: Dirección Xeral de Inmigración e Voluntariado. *Glosario de términos de integración de inmigrantes*, Murcia, 2007.
http://www.carm.es/ctra/cendoc/docpdf/publicaciones/2007_Glosarioinmigrantes.pdf
- CREA Y MEDIA. Estratexias de sensibilización Proxecto de Acción 3. Iniciativa Comunitaria Equal.
<http://www.cepaim.org/data/Ressources/Estrategiasdesensibilizacion.pdf>
- DE PRADA, Miguel Ángel, Colectivo Ioé Madrid. Glosario de termos sobre a integración de inmigrantes e indicadores desta nos documentos recentes da unión europea (PROYECTO INTI – 13 Indicadores de integración de inmigrantes), outubro de 2005.
- DE VREEDE, E. (1990). 'What are we talking about?': Plural Education and Teacher Education. *European Journal of Teacher Education*, 13(3), 129-140.

<http://members.home.nl/e.devreede/stock/framework.pdf>

- EQUAL: Boas Prácticas e Recomendacións para a Loita contra o Racismo no Mercado de Traballo.

<http://www.equal-france.com/virtual/30/Documents/pdf/BPLuchaRacismo.pdf>

- EUROPA: O portal da Unión Europea. <http://europa.eu>
- EUROPEAN FUNDAMENTAL RIGHTS AGENCY (FRA) http://fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm
- FUNDACIÓN ESPLAI, *Educación, cidadanía e inmigración*, Documentos para el Debate, núm. 2, El Prat de Llobregat, 2008.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS. FORO DE COLECTIVIDADES LOCALES UNIÓN EUROPEA-AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. *Cohesión social: ¿qué definición?*, acción local y nacional <http://www.forum-localgovts-uealc.org/uploads/file/Doc%20cohesion%20social%20FEMP%20ESP.pdf>
- <http://www.sp.upcomillas.es/sites/mtas/Lists/Documentos/Attachments/85/glosario%20inmigracion.pdf>
- GIL VILLA, Fernando: *La exclusión social*, Ariel, Barcelona, 2002.
- GIMÉNEZ ROMERO, Carlos: "La formación de minorías étnicas a partir de la inmigración", en MARTÍN, L. (et al.): *Hablar y dejar hablar*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 1994.
- GIMÉNEZ ROMERO, Carlos: *¿Qué es la inmigración?*, RBA, Barcelona, 2003.
- GIMÉNEZ ROMERO, Carlos: "Convivencia: conceptualización y sugerencias para la praxis", *Puntos de Vista: Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid (oMci)*, Madrid, nº 1 (2005), p. 7.
- GRUPO INTER (UNED), *Racismo: qué es y cómo se afronta. Una guía para hablar sobre racismo*, FETE-UGT, Madrid, [s. a.].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE): *Padrón municipal: explotación estadística y Nomenclátor*. <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe245&file=inebase&L=0>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE): *Metodología*. <http://www.ine.es/metodologia/t20/t203024566.htm#pad>

- INTERNATIONAL COALITION OF CITIES AGAINST RACISM (ECCAR).
http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3061&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- JEANNOTTE, Sharon M.: *Social Cohesion Around the World: An International Comparison of Definitions and Issues*, Department of Canadian Heritage, Quebec (Canadá), 2001.
- JONES, James M.: *Prejudice and racism*, McGraw-Hill, New York, 1997.
- KARSZ, Saul: *La exclusión: bordeando sus fronteras*, Gedisa, Barcelona, 2004.
- KYMLICKA, Will: *Ciudadanía multicultural: una teoría liberal de los derechos de las minorías*, Paidós, Barcelona, 1996.
- KOSAKAÏ, Toshiaki: *L'étranger, l'identité. Essai sur l'intégration culturelle*, Payot et Rivages, París, 2000.
- KOTTAK, C. *Antropología. Una exploración de la diversidad humana*, Mc Graw Hill, 1994.
- LAFUENTE, Alberto; VIÑUALES, Víctor; PUEYO, Ramón (et al.): *Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas. Documento de trabajo 3/2003*, Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES), Madrid, 2003.
- LAMO DE ESPINOSA, Emilio: *Culturas, Estados, Ciudadanos*, Alianza, Madrid, 1995.
- LUCAS, Javier de (dir.): *Derechos de las minorías en una sociedad multicultural*, Consello Xeral do Poder Xudicial, Madrid, 1999.
- LUCAS, Javier de: *El desafío de las fronteras. Derechos humanos y xenofobia frente a una sociedad plural*, Temas de Hoy, Madrid, 1994.
- MALGESINI, Graciela e GIMÉNEZ, Carlos: *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, Catarata, Madrid, 2000.
- MARIÑO MENÉNDEZ, Fernando M. (dir.): *Derecho de extranjería, asilo y refugio*, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais, Madrid, 2003.
- MARSHALL, Thomas Humphrey e BOTTOMORE, Tom: *Ciudadanía y clase social*, Alianza, Madrid, 1998.
- MATA, Patricia: *Glosario Educación Intercultural*. FETE-UGT, Coordinación: Colectivo Yedra.
http://www.aulaintercultural.org/article.php3?id_article=3203
- MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. www.map.es
- MINISTERIO DE IGUALDADE. www.migualdad.es

- http://www.mtin.es/es/alianza_civilizaciones/documenta_interes/guia_policia.pdf
- MINISTERIO DO INTERIOR: *Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.*
 - http://www.mir.es/SGCAVT/extranje/normativa_basica.html
 - MINISTERIO DE XUSTIZA. www.mjusticia.es
 - MINISTERIO DE TRABALLO E ASUNTOS SOCIAIS: Subdirección Xeral de Información Administrativa e Publicacións *Plan Estratégico Ciudadanía e Integración: 2007-2010*, Madrid, 2007.
 - MINISTERIO DE TRABALLO E ASUNTOS SOCIAIS: *Pistas metodológicas para la sensibilización intercultural*, Madrid, 2007.
 - MIRA, *Género y derechos humanos*, Zaragoza, 2002.
 - MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA www.movimientocontralaintolerancia.com
 - MOYA, M. e PUERTAS, S. (2008). Estereotipos, Inmigración y Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 6-15 <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/778/77829102.pdf>
 - MUGAK: Centro de Estudios y Documentación sobre Racismo y Xenofobia de SOS Racismo/SOS Arrazakeria. www.mugak.eu/gunea/
 - NACIÓN UNIDAS: *Informe da Conferencia Mundial contra o Racismo, a Discriminación Racial, a Xenofobia e as Formas Conexas de Intolerancia. Durban, 31 de agosto a 8 de setembro de 2001.*
 - [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/e06a5300f90fa0238025668700518ca4/df63f5ce6e120207c1256b4f005438e2/\\$FILE/N0221546.pdf](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/e06a5300f90fa0238025668700518ca4/df63f5ce6e120207c1256b4f005438e2/$FILE/N0221546.pdf)
 - NAÏR, Samir e LUCAS, Javier de: *El desplazamiento en el mundo. Inmigración y temáticas de identidad*, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais, Madrid, 1999.
 - OBSERVATORIO ESPAÑOL DEL RACISMO Y LA XENOFobia. www.oberaxe.es
 - OFICINA INTERNACIONAL DO TRABALLO: Consello de Administración: Subcomisión de Empresas Multinacionais, *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*, GB.295/MNE/2/1, 295ª reunión, Xenebra, marzo de 2006.
 - <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>

- OFRIM, “¿La interculturalidad va al cole?”, suplementos, nov.-dec. 1999: 47-65.

http://www.aulaintercultural.org/article.php3?id_article=2658

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA AS MIGRACIONES (OIM): *Glosario sobre migración*. Libro Verde.

<http://oim.org.co/LinkClick.aspx?fileticket=otpUXt%2F4YqA%3D&tabid=104&language=en-US>

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO, *Declaración tripartita de principios sobre as empresas multinacionais e a política social*, Xenebra, 2006.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006sp.pdf>

- REY MARTÍNEZ, Fernando (coord.): “III Foro Tercer Sector: Igualdad de trato, de oportunidades y tercer sector”, Col. Cuadernos de Debate, Fundación Luis Vives, Madrid, 2008.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel e FERNÁNDEZ, María Fernanda: *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986.

- *REAL DECRETO 1690/1986, do 11 de xullo, polo que se aproba o regulamento de poboación e demarcación das entidades locais.*

- *REAL DECRETO 2612/1996, do 20 de decembro, polo que se modifica o Regulamento de poboación e demarcación territorial das entidades locais aprobado polo Real decreto 1690/1986, de 11 de xullo.*

- *RESOLUCIÓN do 17 de novembro 2005, pola que se ditan instrucións técnicas aos concellos sobre a revisión anual do padrón municipal e sobre o procedemento de obtención da proposta de cifras oficiais de poboación.*

- *RESOLUCIÓN do Parlamento Europeo, do 13 de marzo de 2007, sobre a responsabilidade social das empresas: unha nova asociación (2006/2133(INI)), Parlamento Europeo.*

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0062+0+DOC+XML+V0//ES>

- SAN ROMÁN, Teresa: *Los muros de la separación. Ensayo sobre alterofobia y filantropía*, Universidade de Barcelona, Barcelona, 1996.

- SIERRA, R.: "Discriminación", en CAMPO, S. del, MARSHALL, Juan F. e GARMENDIA, J. A. (coords.): *Enciclopedia Unesco de las Ciencias Sociales*, tomo I, p. 720-721.

- UNIÓN EUROPEA: Glosario de termos de *Stop-Discrimination*. http://www.stopdiscrimination.info/7476.0.html?&no_cache=1&mc_glossary%5Bcategories%5D=65
- UNIÓN EUROPEA: Directiva 76/207/CEE modificada pola Directiva 2002/73/CE.
- UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM. www.ushmm.org
- WIEVIORKA, Michel: *El espacio del racismo*, Paidós, Barcelona, 1992.
- ZAFRINI, Laura: *La convivencia interétnica*, Alianza Editorial, Madrid, 2007.
- ZAPATA-BARRERO, Ricard: *Ciudadanía, democracia, y pluralismo cultural: hacia un nuevo contrato social*, Anthropos, Rubí, Barcelona, 2001.

Anexo 2

Marco xurídico
da igualdade
de trato e a
non
discriminación

MARCO XURÍDICO DA IGUALDADE DE TRATO E A NON DISCRIMINACIÓN POR ORIXE RACIAL OU ÉTNICA

Este capítulo non pretende ser exhaustivo no tratamento da materia senón que ten por finalidade introducir ou guiar o lector no marco da normativa existente ao respecto.

I. INTRODUCCIÓN

En España, o principio de igualdade e non discriminación encóntrase recollido na Constitución española de 1978, sendo reiterado en diversas normas da lexislación ordinaria e desenvolvido na lexislación específica.

Na nosa norma fundamental sinálase que “os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

O marco xurídico relativo á discriminación por orixe racial ou étnica está integrado principalmente pola regulación xeral que desenvolve o principio de igualdade e non discriminación, a regulación específica que aborda esta discriminación e a lexislación relativa á inmigración, onde a diversidade étnica ten a súa maior manifestación. Ademais, tamén se desenvolveu en torno ao tema unha normativa específica nas comunidades autónomas.

II. NORMATIVA DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS SOBRE IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN

Dende a ***Declaración universal de dereitos humanos de 1948***, na que se establecía a igualdade de todos os seres humanos e a erradicación da discriminación por calquera motivo, incluída a orixe racial, o idioma, a relixión, a orixe nacional ou de nacemento, ou calquera outra condición (art. 2), viñéronse xeneralizando sucesivas declaracións, convenios, acordos, pactos, recomendacións e disposicións de todo tipo en defensa deste principio de igualdade e non discriminación tanto nos organismos internacionais (Nacións Unidas, UNESCO, OIT, OSCE, Consello de Europa, Unión Europea, etc.) como nos nacionais e en organizacións non gobernamentais de moi diverso signo e natureza.

A preocupación pola erradicación de toda discriminación, en particular por motivos de racismo ou xenofobia, acentuáronse nos últimos anos debido ao

aumento dos fluxos migratorios internacionais e a unha recrudescencia das actitudes racistas e xenófobas. Por iso, redobráronse nos organismos internacionais os esforzos para mellorar a aplicación do principio de non discriminación ás minorías étnicas, relixiosas, culturais, e ás persoas migrantes.

En Europa, o auxe da inmigración determinou que a Unión Europea publicase unha normativa diversa cuxo obxecto é regulamentar a entrada, estancia e saída dos inmigrantes non nacionais e, tamén, do trato que se lles debe dispensar a estes inmigrantes, que non deben ser discriminados pola súa pertenza a unha determinada etnia ou pola súa diversidade cultural.

No *Tratado constitutivo da Comunidade Europea*, que se basea nos principios de liberdade, democracia, respecto dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais e no Estado de dereito, recóllese tamén o *principio de non discriminación*. Así, no artigo 12 figura a prohibición de exercer toda discriminación por razóns de nacionalidade. E no artigo 13, reformado polo *Tratado de Ámsterdam*, que complementou no Tratado da Comunidade Europea as garantías de non discriminación previstas en todos os demais tratados, atribúeselle ao Consello a posibilidade de adoptar accións adecuadas para loitar contra a discriminación por motivos de sexo, de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual; en materia de inmigración establécense unha serie de disposicións sobre visados, políticas de inmigración e asilo, co fin de establecer progresivamente un *espazo común de liberdade, seguridade e xustiza*.

En virtude disto, a Unión Europea, a través das súas institucións, foi elaborando unha serie de documentos para paliar os crecentes casos de discriminación que se foron producindo. Deste xeito, publicáronse unha serie de directivas que abordan cuestións específicas, como a igualdade de trato das persoas independentemente da súa orixe racial ou étnica, especialmente no traballo e na Seguridade Social: o reagrupamento familiar; o dereito de retorno, e, sobre todo, a loita contra determinadas formas e manifestacións de racismo e xenofobia, mesmo no dereito penal. Ademais, adoptáronse catro directivas e un instrumento financeiro de apoio ás políticas de asilo, o Fondo Europeo para os Refuxiados. Entre as medidas que se acordaron destaca o *Programa de acción comunitario para loitar contra a discriminación (2001-2006)* e a *Decisión de establecer o Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007)*, un de cuxos obxectivos era pór o acento nas vantaxes da diversidade. Por outra parte, esta regulación hai que complementala coas disposicións que se adoptaron en materia de igualdade de trato entre homes e mulleres en diversos eidos, especialmente no eido laboral e no acceso a bens e servizos e

a súa subministración, a loita contra o tráfico de seres humanos, a protección da infancia e das persoas discapacitadas, e o dereito á liberdade relixiosa.

Pola súa parte, o Consello de Europa nas súas dúas normas fundamentais, o *Convenio europeo para a protección dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais (1950)* e a *Carta social europea (1961) co seu Protocolo adicional (1988)*, establece a prohibición da discriminación por razóns de sexo, orixe racial, cor, lingua, relixión, opinións políticas ou outras, orixe nacional ou social, pertenza a unha minoría nacional, fortuna, nacemento ou calquera outra situación. Paralelamente, o Consello comezou a emitir unha serie de disposicións que abordaron cuestións concretas, como a igualdade de trato para os traballadores e as traballadoras inmigrantes e a promoción da participación das persoas estranxeiras na vida pública, a protección das minorías nacionais e a eliminación da intolerancia e o racismo, elaborando unha serie de declaracións e recomendacións específicas para a loita contra estas dúas causas de discriminación.

III. O MARCO CONSTITUCIONAL ESPAÑOL E OS ESTATUTOS DE AUTONOMÍA EN MATERIA DE IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN

1. Constitución española

O artigo 1 número 1 da **Constitución española de 1978** proclama o seguinte: “España constitúese nun Estado social e democrático de dereito, que propugna como *valores superiores do seu ordenamento xurídico a liberdade, a xustiza, a igualdade e o pluralismo político*”.

O principio de igualdade, polo tanto, convértese así nun valor superior do ordenamento xurídico español, que consagra a Constitución, e contra o cal non pode prevalecer ningunha norma do resto do ordenamento, pois a súa *Disposición derogatoria terceira* establece que “quedan derogadas cantas disposicións se opoñan ao establecido nesta Constitución”.

Xunto a este precepto, hai que destacar dous artigos fundamentais que enmarcan todo o noso ordenamento xurídico.

Por un lado, o *artigo 10*, que consagra a ***dignidade da persoa humana*** como un dos valores fundamentais do noso sistema xurídico, ao establecer que “1. A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o respecto á lei e aos dereitos dos demais son fundamento da orde política e da paz social”⁴⁹.

E, por outro lado, o *artigo 14*, que garante no noso ordenamento xurídico o ***principio de igualdade e non discriminación*** das persoas sinalando que “Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer ningunha discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

Como consecuencia da interrelación de ambos os preceptos, no mesmo título establécense os dereitos e liberdades públicas dos cidadáns. Na sección 1ª recóllense os dereitos e deberes fundamentais da persoa, sinalando como tales, entre outros, o dereito á vida e á integridade física e moral (art. 15); o dereito á liberdade ideolóxica, relixiosa e de culto (art. 16); o dereito á liberdade e á seguridade (art. 17); o dereito ao honor, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (art. 18.1); o dereito á inviolabilidade do domicilio (art. 18.2), e o dereito á liberdade de expresión (art. 20). Na sección 2ª, sinálanse os dereitos e deberes dos españois, entre os que se mencionan, entre outros, o dereito a contraer matrimonio, o dereito á propiedade privada e á herdanza, o dereito de fundación, o dereito ao traballo, o dereito á protección da saúde (art. 43), o dereito á educación e o dereito de sindicación.

Por outra parte, o *artigo 13* establece, no número 1, que “Os estranxeiros gozarán en España das liberdades públicas que garantan este título nos termos que establezan os tratados e a lei”.

Por último, cabe recordar que o *artigo 9* da Constitución establece que: “1. Os cidadáns e os poderes públicos están suxeitos á Constitución e ao resto do ordenamento xurídico”. Así mesmo, o número segundo do citado artigo 9 dispón que “Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra

⁴⁹ O segundo parágrafo deste precepto sinala que: “2. As normas relativas aos dereitos fundamentais e ás liberdades que a Constitución recoñece interpretaranse de conformidade coa Declaración universal de dereitos humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas materias ratificados por España”.

sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.

No marco destes valores e principios constitucionais débese desenvolver toda a lexislación do noso ordenamento xurídico.

2. Estatutos de autonomía

Nos estatutos de autonomía das distintas comunidades autónomas, o tratamento do principio de igualdade e non discriminación e da integración das persoas inmigrantes e pertencentes a minorías étnicas é moi distinto segundo se procedese a unha reforma ulterior deles ou non.

Nos estatutos en que aínda non se produciu unha reforma substancial, só se adoita facer unha referencia á promoción do principio de igualdade en termos similares aos do artigo 9 da Constitución. Polo contrario, naquelas comunidades autónomas onde se levou a cabo a reforma dos seus estatutos, incluíronse referencias específicas a estas materias.

No Estatuto de autonomía da *Comunidade Valenciana*, reformado pola *LO 1/2006, do 10 de abril*, institúese o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre home e muller (art. 11), e persoas discapacitadas (art. 13), entre outros colectivos. Así mesmo, no artigo 10, onde se regulan os dereitos sociais, recoñécense dereitos e atención social aos inmigrantes residentes na Comunidade Valenciana.

No Estatuto de autonomía de *Cataluña*, reformado pola *LO 6/2006, do 19 de xullo*, establécese que se debe promover o exercicio dos dereitos e das liberdades públicas recoñecidos no estatuto e noutros textos legais e as condicións para que a liberdade e a igualdade entre os individuos e os grupos sexan reais e efectivas (art. 4), tamén no ámbito socioeconómico (art. 45). No título I, capítulo I, desenvólvese a regulación sobre os dereitos e deberes do ámbito civil e social, sinalándose que todas as persoas teñen dereito a vivir con dignidade, seguridade e autonomía, libres de explotación, de malos tratos e de todo tipo de discriminación, e teñen dereito ao libre desenvolvemento da súa personalidade e capacidade persoal (art. 15); a continuación procédese á enumeración dos dereitos das persoas, mencionando particularmente os menores, as persoas maiores, as mulleres e o seu dereito á igualdade de trato (art. 19), e no capítulo V régúlase a protección e a promoción da integración social en condicións de igualdade, entre outros colectivos, das persoas

discapacitadas, persoas maiores (art. 40, 5 e 6) e mulleres (art. 41). No artigo 40, 8, establécese explicitamente que “Os poderes públicos deben promover a igualdade de todas as persoas con independencia da súa orixe, nacionalidade, sexo, raza, relixión, condición social ou orientación sexual, así como promover a erradicación do racismo, do antisemitismo, da xenofobia, da homofobia e de calquera outra expresión que atente contra a igualdade e a dignidade das persoas”. Con respecto aos inmigrantes, o artigo 42, 6, dispón: “Os poderes públicos deben emprender as accións necesarias para establecer un réxime de acollida das persoas inmigradas e deben promover as políticas que garantan o recoñecemento e a efectividade dos dereitos e deberes das persoas inmigradas, a igualdade de oportunidades, as prestacións e as axudas que permitan a súa plena acomodación social e económica e a participación nos asuntos públicos”.

No Estatuto de autonomía das *Illas Baleares*, reformado pola *LO 1/2007, do 28 de febreiro*, establécese como un dos principios de autogoberno desta comunidade o principio de igualdade (art. 12, 1), sinalando que os cidadáns deben participar nos asuntos públicos con plena igualdade de condicións (art. 15, 2). No artigo 16, 3, relativo aos dereitos sociais, dispónse que a actuación das administracións públicas se centrará na protección de distintos colectivos (familia, menores, mocidade), establece o principio de igualdade de trato e de oportunidades para os discapacitados (cfr. tamén art. 19) e a igualdade entre home e muller (cfr. tamén art. 17, 2), e os dereitos e a atención social dos inmigrantes.

O Estatuto de autonomía de *Andalucía*, reformado pola *LO 2/2007, do 19 de marzo*, é o máis explícito de todos, ao recoller e regular o principio de igualdade de trato e non discriminación e a integración dos inmigrantes e das minorías étnicas. Así, o estatuto propugna como valores superiores a liberdade, a xustiza, a igualdade e o pluralismo político para todos os andaluces, nun marco de igualdade e solidariedade coas demais comunidades autónomas de España (art. 1, 2), sinalando que promoverá as condicións para que a igualdade e a liberdade do individuo e dos grupos en que se integre sexan reais e efectivas (entre elas, a igualdade entre home e muller), adoptando para iso todas as medidas de acción positiva que resulten necesarias (art. 10, 1).

Prohíbese toda discriminación no exercicio dos dereitos, o cumprimento dos deberes e a prestación dos servizos, particularmente a exercida por razón de sexo, orixes étnicas ou sociais, lingua, cultura, relixión, ideoloxía, características xenéticas, nacemento, patrimonio, discapacidade, idade, orientación sexual ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. A prohibición de discriminación non impedirá accións positivas en

beneficio de sectores, grupos ou persoas desfavorecidas (art. 14). Establecéndose os mecanismos adecuados, dentro do marco constitucional, para promover a participación dos cidadáns estranxeiros residentes en Andalucía, garantíndose o pleno respecto ás minorías que residan no seu territorio, a integración social, económica, laboral e cultural dos inmigrantes en Andalucía e a promoción das condicións necesarias para a plena integración das minorías e, en especial, da comunidade xitana para a súa plena incorporación social (arts. 5, 9 e 10, 3, 17º e 21º). Así mesmo, constitúen principios reitores a loita contra o sexismo, a xenofobia, a homofobia e o belicismo, especialmente mediante a educación en valores que fomenten a igualdade, a tolerancia, a liberdade e a solidariedade, a integración laboral, económica, social e cultural dos inmigrantes, o libre acceso de todas as persoas á cultura e o respecto á diversidade cultural (art. 37, 2º, 9º e 17º). O artigo 62 refírese á inmigración concretamente, sinalando, entre outras cousas, que lle corresponden á comunidade autónoma as políticas de integración e participación social, económica e cultural dos inmigrantes, no marco das súas competencias, e a competencia executiva en materia de autorizacións de traballo dos estranxeiros cuxa relación laboral se desenvolva en Andalucía, en necesaria coordinación coa competencia estatal en materia de entrada e residencia e de acordo co que estableza a lexislación do Estado.

No Estatuto de autonomía de *Aragón*, reformado pola *LO 5/2007, do 20 de abril*, regúlanse os dereitos e os principios reitores que rexen esta comunidade, sinalando que todas as persoas teñen dereito a vivir con dignidade, seguridade e autonomía, libres de explotación, de malos tratos e de todo tipo de discriminación, e teñen dereito ao libre desenvolvemento da súa personalidade e capacidade persoal (art. 12), enumerando a continuación os dereitos recoñecidos a elas. Entre os principios reitores, institúese como unha obriga dos poderes públicos, entre outras, a promoción das condicións de igualdade dos cidadáns, da igualdade entre homes e mulleres, da igualdade de trato e oportunidades das persoas discapacitadas, da igualdade no emprego e no traballo e, por último, a promoción das políticas necesarias para a integración socioeconómica das persoas inmigrantes, a efectividade dos seus dereitos e deberes, a súa integración no mundo educativo e a participación na vida pública (art. 20 a 29).

Por último, no Estatuto de autonomía de *Castela e León*, reformado pola *LO 14/2007, do 30 de novembro*, establécese a promoción da liberdade e igualdade dos individuos, a igualdade da muller, a promoción da igualdade de trato e de oportunidades das persoas discapacitadas, e a non discriminación por razón de xénero (arts. 8.3, 11.3, 13.8, 14 e 70, 10º e 11º). Sinálanse como

principios reitores “A promoción da cultura da paz, da tolerancia, do respecto e do civismo democráticos, rexeitando calquera actitude que promova a violencia, o odio, a discriminación ou a intolerancia, ou que, de calquera outra forma, atente contra a igualdade e a dignidade das persoas” (art. 16, 25). Por último, faise unha referencia expresa aos dereitos dos estranxeiros no artigo 10, que dispón: “1. No marco da Constitución e da lexislación estatal aplicable, os dereitos que o presente estatuto lles recoñece aos cidadáns de Castela e León estenderanse aos estranxeiros con veciñanza administrativa na comunidade nos termos que establezan as leis que os desenvolvan.- 2. Os poderes públicos da comunidade promoverán a integración social, económica, laboral e cultural dos inmigrantes na sociedade de Castela e León” (cfr. tamén art. 76, 2º).

IV. LEXISLACIÓN ESPECÍFICA SOBRE IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA

En España ditáronse numerosas normas en relación co principio de igualdade de trato e non discriminación, tanto de ámbito nacional como autonómico. Como xa apuntamos anteriormente, o obxectivo desta guía cingúese á discriminación por orixe racial e étnica; non obstante, a continuación enumeraremos algunhas das normas máis relevantes en relación co principio de igualdade de trato e non discriminación por outros motivos.

Entre elas, cómpre destacar as relativas á igualdade de trato entre homes e mulleres. Así, a ***Lei 11/1990, do 15 de outubro, sobre reforma do Código civil, en aplicación do principio de non discriminación por razón de sexo***, que suprimiu no ámbito civil os últimos vestixios de discriminación por razón de sexo que aínda perduraban despois da publicación da Constitución de 1978, e a ***Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes***, que constitúe o marco de desenvolvemento do principio de igualdade de trato, incorpora substanciais modificacións lexislativas para avanzar na igualdade real de mulleres e homes e no exercicio pleno dos dereitos, e desenvolve medidas transversais que inciden en todas as ordes da vida política, xurídica e social, co fin de erradicar as discriminacións contra as mulleres.

Por outra parte, ditáronse outras normas en relación coas persoas con discapacidade. Así, a ***Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade***.

Especial importancia ten a ***Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social***, onde se traspoñen dúas directivas en materia de igualdade e non discriminación: en primeiro lugar, a *Directiva 2000/43/CE do Consello, do 29 de xuño de 2000, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato das persoas independentemente da súa orixe racial ou étnica*, que aborda tal principio en diversos ámbitos; e en segundo lugar, a *Directiva 2000/78/CE do Consello, do 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación*, que pretende loitar contra as discriminacións baseadas na relixión ou conviccións, a discapacidade, a idade e a orientación sexual. Ademais, nesta lei establécese un marco legal xeral para combater a

discriminación pola orixe racial ou étnica das persoas en todos os ámbitos, abórdase a definición legal da discriminación, directa e indirecta, e modernízase a regulación da igualdade de trato e a non discriminación no traballo.

En ámbitos específicos, cabe mencionar a ***Lei 19/2007, do 11 de xullo, contra a violencia, o racismo, a xenofobia e a intolerancia no deporte.***

Con respecto á etnia xitana, moi presente en España, cómpre destacar o ***Real decreto 891/2005, do 22 de xullo, polo que se crea e regula o Consello Estatal do Pobo Xitano, e o Decreto 102/2005, do 31 de maio, de creación da Comisión Interdepartamental do Plan integral do pobo xitano e do Consello Asesor do Pobo Xitano***⁵⁰.

⁵⁰ Cabe sinalar que tamén se crearon consellos similares nas comunidades autónomas do País Vasco, Madrid e Andalucía.

V. O PRINCIPIO DE IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN NA LEXISLACIÓN ORDINARIA

Na lexislación ordinaria existen varios textos legais básicos que regulan os dereitos dos cidadáns españois nos diversos eidos onde se desenvolve a súa vida cotiá, nos que se fai referencia tamén aos dereitos dos estranxeiros e ás minorías étnicas, ademais da regulación específica sobre a súa situación xurídica que rexe no noso país.

En primeiro lugar, vaise facer referencia á lexislación específica relativa aos estranxeiros e, en segundo lugar, ás mencións que deles se realiza en diversas normas de carácter ordinario.

1. Lexislación sobre dereitos dos estranxeiros en España

A lexislación que regula neste momento a situación das persoas estranxeiras en España é a **Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social**, que foi modificada posteriormente pola Lei orgánica 8/2000, do 22 de decembro, pola Lei orgánica 11/2003 do 29 de setembro e pola Lei orgánica 14/2003, do 20 de novembro, cuxo **Regulamento** foi establecido polo **Real Decreto 2393/2004, de 30 de decembro**⁵¹.

No título I desta lei establécense os dereitos e liberdades dos estranxeiros, sinalando o seu *artigo 3*, con carácter xeral, que:

“1. Os estranxeiros gozarán en España dos dereitos e liberdades recoñecidos no título I da Constitución nos termos establecidos nos tratados internacionais, nesta lei e nas que regulen o exercicio de cada un deles. Como criterio interpretativo xeral, entenderase que os estranxeiros exercen os dereitos que lles recoñece esta lei en condicións de igualdade cos españois.

2. As normas relativas aos dereitos fundamentais dos estranxeiros interpretaranse de conformidade coa Declaración universal de dereitos

⁵¹ O 1 de xullo de 2009 presentouse no Congreso dos Deputados un proxecto de lei, remitido polo Consello de Ministros, de reforma da Lei orgánica de estranxeiría (publicado no *Boletín Oficial de las Cortes Generales*), que na data de envío a edición desta guía está en fase de emendas e debate.

humanos e cos tratados e acordos internacionais sobre as mesmas materias vixentes en España, sen que se poida alegar a profesión de crenzas relixiosas ou convicións ideolóxicas ou culturais de signo diverso para xustificar a realización de actos ou condutas contrarios a estas”⁵².

Nos preceptos posteriores concréntanse estes dereitos⁵³. Convén destacar que entre estes dereitos se establece tamén o *principio de non discriminación dos estranxeiros* (no capítulo IV deste título: “Das medidas antidiscriminatorias”)⁵⁴, dispoñendo o *artigo 23, 1*, que “Para os efectos desta lei, representa discriminación todo acto que, directa ou indirectamente, leve unha distinción, exclusión, restrición ou preferencia contra un estranxeiro baseada na raza, a cor, a ascendencia ou a orixe nacional ou étnica, as convicións e prácticas relixiosas, e que teña como fin ou efecto destruír ou limitar o recoñecemento ou o exercicio, en condicións de igualdade, dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais no campo político, económico, social ou cultural”.

Especificamente no número 2 deste precepto concréntanse os *actos constitutivos de discriminación*, entre os que se poden sinalar “todos os que impongan condicións máis gravosas que aos españois, ou que impliquen resistencia a facilitarlle a un estranxeiro bens ou servizos ofrecidos ao público, só pola súa condición de tal ou por pertencer a unha determinada raza, relixión, etnia ou nacionalidade” e “todos os que impongan ilexítimamente condicións máis gravosas que aos españois ou restrinxan ou limiten o acceso ao traballo, á vivenda, á educación, á formación profesional e aos servizos sociais e socioasistenciais, así como a calquera outro dereito recoñecido nesta lei orgánica, ao estranxeiro que se encontre regularmente en España, só pola súa condición de tal ou por pertencer a unha determinada raza, relixión, etnia ou nacionalidade” (letras *b* e *c*).

Outros actos que constitúen discriminación son: “Os efectuados pola autoridade ou funcionario público ou persoal encargados dun servizo público

⁵² Como se observa, neste artigo 3 reproducécese o mandato constitucional recollido no artigo 13 en relación co artigo 10, parágrafo 2, dela.

⁵³ Os dereitos recoñecidos na lei aos estranxeiros nos arts. 4 a 22 son o dereito á documentación, á liberdade de circulación, á participación pública, á liberdade de reunión e manifestación, á liberdade de asociación, á educación, ao traballo e á Seguridade Social, á liberdade de sindicación e de folga, á asistencia sanitaria, ás axudas en materia de vivenda, á Seguridade Social e aos servizos sociais, á intimidade familiar, á tutela xudicial efectiva, ao recurso contra os actos administrativos e á asistencia xurídica gratuíta.

Afectados pola reforma contida no proxecto de lei orgánica de reforma da Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.

⁵⁴ Recollendo o principio consagrado no artigo 14 da Constitución.

que, no exercicio das súas funcións, por acción ou omisión, realice calquera acto discriminatorio prohibido pola lei contra un cidadán estranxeiro só pola súa condición de tal ou por pertencer a unha determinada raza, relixión, etnia ou nacionalidade” e “Todos os que impidan, a través de accións ou omisións, o exercicio dunha actividade económica emprendida lexitimamente por un estranxeiro residente legalmente en España, só pola súa condición de tal ou por pertencer a unha determinada raza, relixión, etnia ou nacionalidade” (art. 23, 2, letras *a* e *d* respectivamente).

Agora ben, hai que ter en conta que os estranxeiros en España se encontran en diversas situacións, para as que existe un réxime xurídico distinto. Os *estranxeiros poderanse encontrar en España nas situacións de estancia ou residencia*; estas situacións poderanse acreditar mediante o pasaporte ou documento de viaxe que acredite a súa identidade, visado ou tarxeta de identidade de estranxeiro, segundo corresponda (art. 29)⁵⁵.

A lei define a *estancia* como a permanencia en territorio español por un período de tempo non superior a 90 días, sen prexuízo do disposto para os estudantes⁵⁶ (art. 30, 1). E entende que son *residentes* os estranxeiros que se encontren en España e sexan titulares dunha autorización para residir (art. 30 bis 1).

Á súa vez, os residentes poderanse encontrar na situación de residencia temporal ou residencia permanente. A *residencia temporal* é a situación que autoriza a permanecer en España por un período superior a 90 días e inferior a cinco anos (art. 31, 1 da lei e 34 do regulamento)⁵⁷.

⁵⁵ Estes artigos están afectados polo futuro proxecto de reforma da Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.

⁵⁶ Segundo o artigo 25, 1, do Regulamento de 2004, “Encóntrase en situación de estancia o estranxeiro que non sexa titular dunha autorización de residencia e se encontre autorizado para permanecer en España por un período ininterrompido ou suma de períodos sucesivos cuxa duración total non exceda os noventa días por semestre a partir da data da primeira entrada, sen prexuízo do disposto no título VII para os estudantes ou investigadores e os seus familiares”.

⁵⁷ O mesmo precepto establece no seu número 2 que “a situación de residencia temporal se lle concederá ao estranxeiro que acredite dispor de medios de vida suficientes para atender os seus gastos de manutención e estancia, incluíndo, se é o caso, os da súa familia, durante o período de tempo polo que a solicite sen necesidade de realizar actividade lucrativa, se propoña realizar unha actividade económica por conta propia ou allea e obtívase a autorización administrativa para traballar á que se refire o art. 36 desta lei, é dicir, beneficiario do dereito ao

A *residencia permanente* é a situación que autoriza a residir en España indefinidamente e a traballar en igualdade de condicións que os españois (art. 32, 1)⁵⁸, que se lles concederá a aqueles estranxeiros que acrediten ter residido legalmente e de forma continuada no territorio español durante cinco anos (art. 72, 1 do regulamento) ou que se encontren noutras circunstancias sinaladas no artigo 72, 3 do regulamento.

Para poder entrar no territorio español, a lei esixe uns determinados requisitos, que son: a entrada por posto habilitado para o efecto, a tenencia de pasaporte, tarxeta de viaxe ou calquera outro documento identificativo da persoa, documentos que xustifiquen o obxecto e as condicións da estancia en España, acreditación de medios de vida ou estar en condicións de obtelos, o correspondente visado⁵⁹, certificado médico⁶⁰, non estar suxeito a unha prohibición de entrada e non supor un perigo para a saúde pública, a seguridade nacional ou as relacións internacionais de España ou doutro Estado co que España teña relación⁶¹ (art. 25 da lei, e 4 a 10 do regulamento).

reagrupamento familiar. Regulamentariamente estableceranse os criterios para os efectos de determinar a suficiencia dos medios de vida a que se refire este punto”.

⁵⁸ No número 2 deste artigo dispónse: “Terán dereito a residencia permanente os que tivesen residencia temporal durante cinco anos de forma continuada. Considerarase que a residencia foi continuada aínda que por períodos de vacacións ou outras razóns que se establezan regulamentariamente abandonasen o territorio nacional temporalmente”.

⁵⁹ As clases de visado que se recollen no artigo 25 bis da lei son: visado de tránsito, estancia, residencia, traballo e residencia, e de estudos. Estes serán expedidos polas misións diplomáticas ou oficinas consulares de España. Afectado pola reforma do proxecto de lei orgánica de reforma da Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.

⁶⁰ Este certificado esíxese explicitamente no regulamento nos casos de residencia temporal (art. 35, 2, c), residencia temporal por razón de reagrupamento familiar (art. 42, 8, e), residencia temporal e de traballo (art. 7, c), e residencia temporal e de traballo por conta allea (art. 59, 2).

⁶¹ En canto aos modos de acreditar a situación do estranxeiro en España, o regulamento sinala no artigo 102 que se poderá realizar mediante o pasaporte ou documento de viaxe que acredite a súa identidade, visado ou tarxeta de identidade de estranxeiro, e excepcionalmente poderase acreditar esta situación mediante outras autorizacións ou documentos validamente expedidos para tal fin polas autoridades españolas. O *pasaporte ou documento de viaxe* no que conste o selo de entrada acreditará, ademais da identidade, a situación de estancia en España naqueles supostos de estranxeiros que non precisen da obtención dun visado de estancia (art. 103). O *visado* validamente obtido acredita a situación para a que fose outorgado, cuxa validez se estenderá dende a efectiva entrada do seu titular en España ata a obtención da correspondente tarxeta de identidade de estranxeiro ou ata que se extinga a vixencia do visado (art. 104). A *tarxeta de identidade de estranxeiro* é o documento destinado a identificar o estranxeiro para os efectos de acreditar a súa situación legal en España; todos os estranxeiros aos que se lles expedise un visado ou unha autorización para permanecer en España por un período superior a seis meses teñen o dereito e a obriga de obter a tarxeta de identidade de estranxeiro, que deberán solicitar persoalmente no prazo dun mes dende a súa entrada en

Por outra parte, a lei e o regulamento permiten que se autorice a entrada en España dos estranxeiros que non reúnan os requisitos establecidos para a residencia legal cando existan razóns excepcionais de índole humanitaria, interese público ou cumprimento de compromisos adquiridos en España, durante un período máximo de tres meses (art. 25, 4, da lei e 107, 4 e 7 do regulamento)⁶², estancia que tamén se lles permite aos que entrasen con documentación defectuosa ou sen ela ou por lugares non habilitados para o efecto sempre que para iso existan motivos humanitarios (art. 34, 2 da lei). Tamén se poderá outorgar unha autorización de residencia temporal cando concorran razóns humanitarias, de colaboración coa xustiza, situacións de arraigo ou outras circunstancias excepcionais que se determinaron regulamentariamente, non sendo nestes supostos esixible o visado (art. 31, 3 da lei).

Entre estes supostos, o artigo 45 prevé diferentes situacións excepcionais nos que se produce a exención do requisito do preceptivo visado, cumprindo as demais condicións esixidas pola lei (art. 25 da lei).

Doutro lado, hai outras situacións nas que se poden encontrar os estranxeiros en España.

a) Estranxeiros asilados e refuxiados

Son aqueles estranxeiros que debido a fundados temores de seren perseguidos por motivos de orixe racial, relixión, nacionalidade, pertenza a determinado grupo social ou opinións políticas, se atopan fóra do país da súa nacionalidade e non poden ou, a causa destes temores, non se queren acoller á protección dese país, ou que, carecendo de nacionalidade e achándose, a consecuencia de tales acontecementos,

España ou dende que se conceda a correspondente autorización, respectivamente (art. 102, 1 e 2).

⁶² O artigo 107, 4 do regulamento establece que “O interesado, igualmente, deberá achegar os documentos, declaracións ou calquera outro medio de proba oportuno que sirvan para acreditar a concorrencia de razóns excepcionais de índole humanitaria, interese público ou, de ser o caso, o cumprimento de compromisos de España, que xustifiquen a súa documentación, por parte das autoridades españolas”, dispoñendo que nestes casos se lle facilitará un documento de identificación provisorio que o habilitará para permanecer en España durante tres meses, e disporase a súa inscrición nunha sección especial do Rexistro de Estranxeiros (núms. 7 e 9 respectivamente).

fóra do país onde antes tivesen a súa residencia habitual, non poidan ou, a causa destes temores, non queiran regresar a el (definición contida no art. 1(A)2 da *Convención de Xenebra de 1951 sobre o Estatuto dos refuxiados*). A súa situación régulase pola *Lei 5/1984, do 26 de marzo, reguladora do dereito de asilo e da condición de refuxiado*, modificada pola *Lei 9/1994, do 19 de maio*, e *LO 3/2007, do 22 de marzo*, e polo seu *regulamento*, aprobado polo *Real decreto 203/1995, do 10 de febreiro*⁶³, *modificado* posteriormente por sucesivos reais decretos ata o *Real decreto 2393/2004* de 30 de decembro.

A *Lei de asilo 5/1984* exceptúa os requisitos de entrada no territorio (art. 23). O asilo concédelle ao refuxiado autorización de residencia en España, expedición dos documentos de viaxe e identidade necesarios, e autorización para desenvolver actividades laborais, profesionais ou mercantís, e calquera outros que se poidan recoller nos convenios internacionais sobre refuxiados ratificados por España (art. 2 da *Lei de asilo*).

b) Apátridas

Son aquelas persoas que carecen de nacionalidade. A súa situación régulase pola *Convención sobre o Estatuto do apátrida do 28 de setembro de 1954*, e en España polo *Real decreto 865/2001, do 20 de xullo, polo que se establece o Regulamento do Estatuto do apátrida* e pola *Lei de asilo 5/1984*.

Aquelas persoas ás que se lles recoñeza o estatuto de apátrida terán dereito a residir en España e a realizar actividades laborais, profesionais e mercantís, así como aos documentos de identidade e viaxe correspondentes.

c) Estranxeiros indocumentados

Son estranxeiros que non poden ser documentados pola autoridade de ningún país e que desexan ser documentados por España. Verificada a súa situación e se concorren circunstancias de índole humanitaria, interese público ou compromisos adquiridos por España, poderán obter documentos identificativos (artigo 34.2 da *Lei 4/2000*).

⁶³ Actualmente, presentouse un *proxecto de lei reguladora do dereito de asilo e da protección subsidiaria*. Véxase BOCG, serie A, proxectos de lei, 19 de decembro de 2008, núm. 13-1.

d) Estranxeiros en situación irregular

Son aqueles estranxeiros que ou ben entraron de forma irregular en España ou ben entraron de forma regular pero permanecen de forma irregular en España. A Lei 4/2000 confírelles determinados dereitos. E o Estado pode acordar a súa presentación periódica ante autoridade competente, retirada de pasaporte ou documentación acreditativa, detención cautelar, internamento preventivo en centro non penal, devolución, retorno ou proceder a sancionar con multas pecuniarias, e incluso expulsión (arts. 57, 58, 141 e 157 do regulamento).⁶⁴

e) Menores estranxeiros

Os menores estranxeiros pódense encontrar en diversas situacións que dan lugar a distintas solucións xurídicas. Cómpre diferenciar os menores acompañados polos seus pais ou titor dos non acompañados (art. 35 da Lei 4/2000).

2. Principio de igualdade e non discriminación na vida privada e familiar. Regulación do Código civil

No ámbito civil, o principio de igualdade e non discriminación instaurouse nas relacións privadas e familiares. Así, aplícase especialmente na relación conxugal, tanto para efectos persoais como patrimoniais [art. 32, 1, da Constitución española e 66 do Código civil (C.c.), entre outros] e nas relacións de filiación (art. 108 do C.c.). Recolléronse tamén nos dereitos civís especiais dos distintos territorios forais que integran a nosa comunidade (Cataluña, Aragón, Navarra, País Vasco, Illas Baleares e Galicia) e que regulan, conforme a súa propia idiosincrasia, a vida familiar que se desenvolve en tales territorios.

Polo que se refire á aplicación deste principio á vida privada e familiar dos estranxeiros e das minorías étnicas en España, débese sinalar que os estranxeiros gozan en España dos mesmos dereitos civís que os españois, salvo o disposto nas leis especiais e nos tratados (art. 27 do C.c.), polo que este principio se debe aplicar tamén aos estranxeiros e minorías étnicas, aínda que hai que ter en conta que a lei persoal correspondente ás persoas físicas é a determinada pola súa nacionalidade e que esta lei rexerá a capacidade e o estado civil, os dereitos e deberes de familia e a sucesión por causa de morte (art. 9, 1 do C.c.).

⁶⁴ Véxase AGUADO I CUDOLÀ, V., “La aplicación del marco jurídico de la inmigración en las administraciones locales”, en *Cuadernos de derecho local*, outubro de 2002.

3. A defensa do principio de igualdade e non discriminación no eido penal

De especial importancia resulta a regulación que se realiza no Código penal sobre o respecto á igualdade das persoas e a non discriminación destas, así como a protección dos dereitos fundamentais dos suxeitos.

Así a Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal no seu capítulo IV, *Das circunstancias que agravan a responsabilidade criminal*, no artigo 22, que supuxo un grande avance, incorpora como circunstancias agravantes “*cometer o delito por motivos racistas, antisemitas ou outra clase de discriminación referente á ideoloxía, relixión ou crenzas da vítima, a etnia, raza ou nación á que pertenza, o seu sexo ou orientación sexual, ou a enfermidade ou minusvalía que padeza.*”

No artigo 173.1 sinala que “*o que inflixise a outra persoa un trato degradante, menoscabando gravemente a súa integridade moral, será castigado coa pena de prisión de seis meses a dous anos.*”

Á súa vez, no título XV, *Dos delitos contra os dereitos dos traballadores*, o artigo 314 sinala que “*os que produzan unha grave discriminación no emprego, público ou privado, contra algunha persoa por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa pertenza a unha etnia, raza ou nación, o seu sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermidade ou minusvalía, por posuír a representación legal ou sindical dos traballadores, polo parentesco con outros traballadores da empresa ou polo uso dalgunha das linguas oficiais dentro do Estado español, e non restablezan a situación de igualdade ante a lei tras requirimento ou sanción administrativa, reparando os danos económicos que derivasen, serán castigados coa pena de prisión de seis meses a dous anos ou multa de 12 a 24 meses.*”

Por outra parte, o capítulo IV do título XXI (Delitos contra a Constitución), na sección 1, *Dos delitos cometidos con ocasión do exercicio dos dereitos fundamentais e das liberdades públicas garantidos pola Constitución*, e en concreto o artigo 510 sinala que “*1. Os que provocaren á discriminación, ao odio ou á violencia contra grupos ou asociacións, por motivos racistas, antisemitas ou outros referentes á ideoloxía, relixión ou crenzas, situación familiar, a pertenza dos seus membros a unha etnia ou raza, a súa orixe nacional, o seu sexo, orientación sexual, enfermidade ou minusvalía, serán castigados coa pena de prisión de un a tres anos e multa de seis a doce meses. 2. Serán castigados coa mesma pena os que, con coñecemento da súa falsidade ou temerario desprezo cara á verdade, difundiren informacións inxuriosas sobre grupos ou asociacións en relación coa súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a pertenza dos seus membros a unha etnia ou raza, a súa orixe nacional, o seu sexo, orientación sexual, enfermidade ou minusvalía.*”

Pola súa parte, o artigo 511, sinala que “1. *Incorrerá na pena de prisión de seis meses a dous anos e multa de doce a vinte e catro meses e inhabilitación especial para emprego ou cargo público por tempo de un a tres anos o particular encargado dun servizo público que lle denegue a unha persoa unha prestación á que teña dereito por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa pertenza a unha etnia ou raza, a súa orixe nacional, o seu sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermidade ou minusvalía.* 2. *As mesmas penas serán aplicables cando os feitos se cometan contra unha asociación, fundación, sociedade ou corporación ou contra os seus membros por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a pertenza dos seus membros ou dalgún deles a unha etnia ou raza, a súa orixe nacional, o seu sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermidade ou minusvalía.* 3. *Os funcionarios públicos que cometan algún dos feitos previstos neste artigo incorrerán nas mesmas penas na súa metade superior e na de inhabilitación especial para emprego ou cargo público por tempo de dous a catro anos*”.

Por outra parte, o artigo 512 sinala que “os que no exercicio das súas actividades profesionais ou empresariais lle denegaren a unha persoa unha prestación á que teña dereito por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa pertenza a unha etnia, raza ou nación, o seu sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermidade ou minusvalía incorrerán na pena de inhabilitación especial para o exercicio de profesión, oficio, industria ou comercio, por un período de un a catro anos”.

Tamén debemos destacar o artigo 515, que no seu apartado 5º indica que “son punibles as asociacións ilícitas, tendo tal consideración (...) as que promovan a discriminación, o odio ou a violencia contra persoas, grupos ou asociacións por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a pertenza dos seus membros ou dalgún deles a unha etnia, raza ou nación, o seu sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermidade ou minusvalía, ou inciten a iso”.

No capítulo II bis, do título XXIV, (*Delitos contra a comunidade internacional*) sinálanse as diferentes penas de un a vinte anos de prisión, “*polos delitos de xenocidio que se cometan con propósito de destruír total ou parcialmente a un grupo nacional, étnico, racial ou relixioso*”.

Na aplicación desta normativa, ten especial relevancia o feito de que a Fiscalía da Audiencia Nacional nomeou un fiscal coordinador para a investigación e persecución de bandas organizadas, á vista da proliferación deste tipo de grupos, extremadamente violentos, na súa maior parte de inspiración neonazi. Aínda que este tipo de bandas non poden ser consideradas como “organizacións terroristas”, as súas actividades si se poden incardinar no artigo 577 do Código penal, dentro da sección de “delitos de terrorismo”.

Tamén ten un gran significado a constitución formal do Servizo de Delitos de Odio e Discriminación da Fiscalía Provincial de Barcelona⁶⁵. O Servizo de Delitos de Odio e Discriminación créase como evolución á súa vez da figura do fiscal interlocutor en delitos con compoñente de discriminación

⁶⁵ E a súa posible creación en Madrid e Valencia.

por orientación sexual e identidade de xénero, nomeado en xuño do ano 2007 pola entón fiscal xefa do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña.

A experiencia acumulada, expresada nas memorias da Fiscalía dos anos 2007 e 2008, puxo de manifesto que os mesmos problemas que afectan ás vítimas da homofobia son idénticos aos das vítimas doutras expresións delituosas caracterizadas pola discriminación, a aversión irracional e o odio ao que é diferente polo mero feito de selo, e que están motivadas polo lugar de nacemento, a orixe racial ou étnica, o sexo, a relixión, as conviccións ou opinións, a situación socioeconómica, a idade, a discapacidade ou as enfermidades das persoas.

Estes feitos delituosos que son expresión do racismo, a xenofobia ou a intolerancia relixiosa, entre outros, presentan particularidades e especificidades que esixen unha atención e unha resposta especializadas por parte do Ministerio Público, particularmente en épocas de crise económica nas que se dan as condicións sociais e económicas apropiadas para un maior calado social da difusión da doutrina do odio e do rexeitamento ao diferente.

A crecente complexidade que algúns delitos van adquirindo paulatinamente na investigación como consecuencia da proliferación en Internet de páxinas, blogs persoais e agrupacións de persoas en redes sociais dedicadas á comisión de delitos de provocación ao odio, a violencia e a discriminación, todo isto sen menosprezar que un importante caldo de cultivo do racismo, a xenofobia ou a homofobia vén constituído tamén pola actividade de verdadeiros grupos violentos ou tribos urbanas definidas por afinidades musicais, estéticas, deportivas, etc.

A creación dun servizo especializado contribuirá a facilitarlles aos señores e señoras fiscais ferramentas doutriniais e xurisprudenciais na loita contra a discriminación, facilitará unha máis eficaz e coordinada resposta do Ministerio Fiscal ante este tipo de delitos e contribuirá a un incremento da seguridade xurídica.

Existindo, por un lado, feitos que as vítimas, por múltiples razóns, non queren ou non se atreven a denunciar e, por outra parte, a necesidade de organización dos sistemas estatísticos dos Corpos e Forzas de Seguridade e da propia Administración de xustiza.

As infraccións penais que coñecerá o servizo son:

a) Todos os feitos, constitutivos de delito ou falta cometidos por motivos racistas, antisemitas ou outra clase de discriminación referente á ideoloxía, relixión ou crenzas da vítima, a etnia, raza ou nación á que pertenza, o seu sexo ou orientación sexual, ou a enfermidade ou minusvalía que padeza”, en definitiva polos motivos expresados no mencionado artigo 22.4 do Código penal e ademais outros motivos non recollidos neste precepto:

- idade
- pobreza da vítima (aporofobia)

- identidade de xénero
- lingua
- calquera outra circunstancia ou condición social ou persoal da vítima

b) Todos os feitos nos que se valore a posibilidade de seren cualificados como delito contra a integridade moral do artigo 173.1.

c) Os feitos susceptibles de seren cualificados como delito contra a integridade moral na súa modalidade de delito de tortura por motivos de discriminación do artigo 174 do Código penal.

d) O delito de incitación ao odio, á violencia ou á discriminación do artigo 510.1 do Código penal e o delito de difusión de informacións inxuriosas do parágrafo 2º deste artigo.

e) A discriminación no eido laboral do artigo 314 do Código penal.

f) O delito de asociación ilícita para promover o odio, a violencia ou a discriminación do artigo 515.5 do Código penal.

g) Os delitos contra a liberdade de conciencia e os sentimentos relixiosos dos artigos 522 a 525 do Código penal.

h) O delito de denegación dunha prestación polo particular encargado dun servizo público ou por funcionario público do artigo 511 Código penal.

i) O delito de denegación de prestacións no exercicio de actividades empresariais ou profesionais do artigo 512 do Código penal.

4. O principio de igualdade e non discriminación no ámbito sanitario

Na norma básica da nosa lexislación sanitaria, a *Lei 14/1986, do 25 de abril, xeral de sanidade*, dispónse que: “Son titulares do dereito á protección da saúde e á atención sanitaria todos os españois e os cidadáns estranxeiros que teñan establecida a súa residencia no territorio nacional”, e que “Os estranxeiros non residentes en España, así como os españois fóra do territorio nacional, terán garantido tal dereito na forma que as leis e convenios internacionais establezan” (art. 1, núms. 2 e 3).

Na mesma lei establécense os *dereitos dos usuarios* do sistema de saúde público⁶⁶, que se lles aplican tamén aos estranxeiros, consagrando o *principio de non discriminación*, ao sinalar que os usuarios teñen dereito “Ao respecto á súa personalidade, dignidade humana e intimidade, sen que poida ser discriminado por razóns de raza, de tipo social, de sexo, moral, económico, ideolóxico, político ou sindical” (art. 10, 1).

Este criterio recóllese na lexislación que regula a situación dos estranxeiros en España, a Lei orgánica 4/2000, que establece a asistencia sanitaria aos inmigrantes de maneira distinta segundo a situación na que se encontren estes (art.12).

Os estranxeiros que soliciten un visado para tránsito ou *estancia*⁶⁷, en España, deben acreditar que teñen un seguro médico, que cubra, durante todo o tempo da súa estancia, e na totalidade dos Estados que aplican os acordos internacionais de supresión de controis fronteirizos nos que España sexa parte, os gastos médicos e a repatriación asociados a un accidente ou a unha enfermidade repentina (art. 23, 2, e, e 28, 1, d, do regulamento).

Agora ben, unha vez en España, a lexislación dispón: 1) Que “os estranxeiros que se encontren en España inscritos no padrón do municipio en que residan habitualmente teñen dereito á asistencia sanitaria nas mesmas condicións que os españois”. 2) O mesmo criterio se utiliza para os menores de 18 anos, aos que, por outra parte, xa se lles recoñecía ese dereito na Lei de protección xurídica do menor do 15 de xaneiro de 1996. 3) Así mesmo, tamén se recoñece un trato especial ás mulleres embarazadas, pois estas teñen dereito á asistencia sanitaria durante o embarazo, parto e posparto (art. 12, núms. 1, 3 e 4 da LO 4/200) e 4) Asistencia sanitaria pública de emerxencia a todos os estranxeiros.

Doutra parte, cabe recordar que as comunidades autónomas teñen competencia legislativa en materia de sanidade, reservando o Estado para si a regulación das bases e coordinación xeral (art. 148, 1, 21^a, da CE)⁶⁸. Ao abeiro

⁶⁶ Concretamente estes dereitos recóllense no artigo 10, modificado e complementado pola *Lei 41/2002, do 14 de novembro, básica reguladora da autonomía do paciente e de dereitos e obrigas en materia de información e documentación clínica e lexislación autonómica correspondente*.

⁶⁷ Segundo o artigo 21 do regulamento, “encóntranse en tránsito aqueles estranxeiros habilitados para atravesar o Espazo Schengen en viaxe dende un Estado terceiro cara a outro Estado que admita a este estranxeiro ou para permanecer na zona de tránsito internacional dun aeroporto español, sen acceder ao territorio nacional, durante as escalas ou enlaces de voos”.

⁶⁸ Resalta a importancia que ten que se regule a asistencia sanitaria aos inmigrantes nas comunidades autónomas ALONSO SECO, J. M^a., *Protección social e inmigración (I e II)*:

da Constitución e dos estatutos de autonomía, as comunidades autónomas foron asumindo paulatinamente competencias en materia de saúde.

En relación coa asistencia sanitaria aos inmigrantes, como regra xeral, na maior parte das comunidades autónomas, séguese o criterio establecido na LO 4/2000⁶⁹.

Emporiso, nalgunhas comunidades autónomas non se tivo en conta a inscrición no padrón municipal para proporcionarlles asistencia sanitaria aos inmigrantes, dispensándolle esta asistencia a todo estranxeiro que a necesite. Realízase así nas comunidades de Valencia, Andalucía, Navarra e Murcia.

En *Andalucía*, en 1999 asinouse un acordo entre a Consellaría de Sanidade do Goberno andaluz e as ONG e os sindicatos, co fin de garantir o acceso ao sistema sanitario de todos os inmigrantes, de maneira que un inmigrante non documentado pode acceder aos centros de saúde directamente ou mediante a tarxeta de remisión obtida nunha das organizacións participantes.

Na Comunidade Valenciana, o *Decreto 26/2000, do 22 de febreiro, do Goberno Valenciano, polo que se establece o dereito á asistencia sanitaria a cidadáns estranxeiros na Comunidade Valenciana e se crea a Tarxeta Solidaria*, establece que a Consellaría de Sanidade ampliará a cobertura sanitaria para os inmigrantes non empadroados, cando carezan de recursos económicos, coas condicións sinaladas neste decreto, mentres normalizan a súa situación administrativa (art. 2.2)⁷⁰.

Pola súa parte, a *Lei foral 2/2000, de 25 de maio, de modificación da Lei foral 10/1990, do 23 de novembro, de saúde, para estender a cobertura de asistencia sanitaria do sistema sanitario público de Navarra a todos os inmigrantes na Comunidade Foral*, establece no artigo primeiro que “a

Comunidades Autónomas e inmigración, “Foro de la Seguridad Social”, núm. 3, febreiro de 2001.

⁶⁹ Así sucede no Decreto 188/2001, do 26 xuño da Generalitat de Cataluña, que aplica a Lei orgánica 4/2000, do 11-1-2000, de dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social; o artigo 7, que trata do dereito á asistencia sanitaria dos inmigrantes, reitera o contido do artigo 12 da lei.

⁷⁰ O artigo 4 establece: “Para instrumentalizar os extremos recollidos no artigo 2 créase a Tarxeta Solidaria”, e en relación con ela, o artigo 5.3. dispón: “A obtención da Tarxeta Solidaria para estranxeiros non empadroados será realizada polas unidades de Afiliación e Validación da Consellaría de Sanidade, unha vez recibida a solicitude a través dos traballadores sociais, tanto dos centros sanitarios como dos concellos. As unidades de Afiliación e Validación expedirán unha tarxeta con carácter temporal por un período dun ano, que poderá ser ampliado cando se demostrén causas obxectivas que puidesen dificultar o proceso de normalización administrativa. As ONG legalmente recoñecidas no eido sanitario poderán participar na entrega e distribución das tarxetas”.

asistencia sanitaria pública dentro do territorio da Comunidade Foral se estenderá a todos os cidadáns e cidadás residentes en calquera dos municipios de Navarra con independencia da súa situación legal ou administrativa”⁷¹.

Por último, a Rexión de Murcia publicou a *Lei 3/2009, do 11 de maio, dos dereitos e deberes dos usuarios do sistema sanitario da Rexión de Murcia*, na que se presta especial atención á asistencia sanitaria que deben recibir os estranxeiros, sinalando que aos inmigrantes e en xeral aos grupos concretos en risco de exclusión social se lles deberá procurar unha atención personalizada e adecuada ás súas circunstancias persoais que favoreza o respecto e cumprimento dos dereitos establecidos na lei, e concretamente dispónse que os cidadáns estranxeiros que accedan e utilicen as prestacións e servizos do sistema sanitario posuirán os dereitos e deberes recoñecidos na Lei, procurando fomentar as administracións públicas actuacións para minimizar os obstáculos lingüísticos. Considérase que son titulares do dereito á protección da saúde e á atención sanitaria os cidadáns estranxeiros nos termos previstos no artigo 3 da Lei 16/2003, do 28 maio, de cohesión e calidade do Sistema Nacional de Saúde, aínda que os estranxeiros non empadroados e sen recursos económicos que se encontren na Rexión de Murcia e que non teñan recoñecido o dereito á asistencia sanitaria ao abeiro da normativa estatal terán acceso, mentres regularizan a súa situación, ao conxunto de prestacións e servizos que ofrece o sistema sanitario público rexional, de conformidade co procedemento que se determine regulamentariamente (arts. 15 e 20).

5. O principio de igualdade e non discriminación no eido laboral e da Seguridade Social

No eido laboral, o Estatuto dos traballadores establece o *principio de igualdade e non discriminación* nos artigos 4 e 17. Neste estatuto dispónse que os traballadores teñen dereito a non ser discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, *orixe racial ou étnica*, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español, nin tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que se achasen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego

⁷¹ No preámbulo desta lei xustifícase esta regulación, baseándose na situación de vulnerabilidade e discriminación que suscita esta situación para este colectivo.

de que se trate (art. 4, 2, c). Por outra parte considéranse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou favorables ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, *incluída a racial ou étnica*, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do Estado español. Tamén serán igualmente nulas as ordes de discriminar e as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorable dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación (art. 17)⁷².

Pola súa banda, o ordenamento xurídico español recoñécelles aos estranxeiros o *dereito ao traballo e á Seguridade Social* no artigo 10 da LO 4/2000, dispoñendo que os estranxeiros que reúnan os requisitos previstos nesta lei e disposicións de desenvolvemento teñen dereito a exercer unha actividade remunerada por conta propia ou allea, así como ao acceso ao sistema da Seguridade Social, de conformidade coa lexislación vixente, e que “Os estranxeiros residentes terán dereito a acceder ás prestacións e servizos da Seguridade Social nas mesmas condicións que os españois” (art. 14, 1, da LO 4/2000)⁷³.

O *Estatuto dos traballadores* dispón que poderán contratar a prestación do seu traballo os estranxeiros, de acordo co disposto na lexislación específica sobre a materia (art. 7, c)⁷⁴.

⁷² Este precepto continúa referíndose ás exclusións e reservas que se poidan realizar e ás accións e medidas positivas para favorecer o acceso ao emprego, especialmente das mulleres.

⁷³ Neste mesmo precepto recoñécese o dereito dos estranxeiros aos servizos sociais nos seus números 2 e 3 nos seguintes termos: “2. Os estranxeiros residentes terán dereito aos servizos e ás prestacións sociais, tanto aos xerais e básicos como aos específicos, nas mesmas condicións que os españois. 3. Os estranxeiros, calquera que sexa a súa situación administrativa, teñen dereito aos servizos e prestacións sociais básicas”.

⁷⁴ Sinala o artigo 69, 2, par. 2º, que os traballadores estranxeiros poderán ser electores e elixibles como delegados de persoal e membros do comité, sempre que reúnan as condicións esixidas pola lei.

Complementando esta lexislación, no *Texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño*, establécese que están comprendidos no Sistema da Seguridade Social, para efectos das prestacións de modalidade contributiva, calquera que sexa o seu sexo, estado civil e profesión, *os españois que residan en España e os estranxeiros que residan ou se encontren legalmente en España*, sempre que, en ambos os dous supostos, exerzan a súa actividade en territorio nacional e estean incluídos nalgún dos apartados sinalados pola lei (art. 7).

6. O principio de igualdade e non discriminación noutros eidos

Dado que a igualdade se configura no noso ordenamento xurídico como un dos seus valores superiores e se consagra como tal na nosa Constitución (art. 1 da CE), este principio recóllese en toda a lexislación que regula as relacións xurídicas nos diversos eidos da nosa comunidade.

De maneira especial, recóllese no eido da educación, concretamente na *Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación*, onde se sinala que o sistema educativo español, configurado de acordo cos valores da Constitución e asentado no respecto aos dereitos e liberdades recoñecidos nela, inspírase, entre outros, nos principios de calidade da educación para todo o alumnado, independentemente das súas condicións e circunstancias; na equidade, que garanta a igualdade de oportunidades, a inclusión educativa e a non discriminación e actúe como elemento compensador das desigualdades persoais, culturais, económicas e sociais, con especial atención ás que deriven de discapacidade; na transmisión e posta en práctica de valores que favorezan a liberdade persoal, a responsabilidade, a cidadanía democrática, a solidariedade, a tolerancia, a igualdade, o respecto e a xustiza, así como que axuden a superar calquera tipo de discriminación; o desenvolvemento da igualdade de dereitos e oportunidades e o fomento da igualdade efectiva entre homes e mulleres (artigo 1).

Baseándose nestes principios, sinálanse como fins do sistema educativo, entre outros, a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, a igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres e a igualdade de trato e non discriminación das persoas con discapacidade, o exercicio da tolerancia e da liberdade dentro dos principios democráticos de convivencia, así como na prevención de conflitos e a resolución pacífica destes, a responsabilidade individual e o mérito e esforzo persoal, e a formación para a paz, o respecto aos dereitos humanos, a vida en común, a cohesión social, a

cooperación e solidariedade entre os pobos, así como a adquisición de valores que propicien o respecto cara aos seres vivos e o medio ambiente, en particular ao valor dos espazos forestais e o desenvolvemento sustentable (cfr. arts. 1, 17, 19, 23, 33, 40, 75, 80, 82, 84.3, 86 e 88, entre outros).

Da mesma maneira, este principio recóllese tamén na *Lei orgánica 2/86, do 13 de marzo, de Forzas e Corpos de Seguridade do Estado*, que establece entre os seus principios básicos que a actuación dos membros das Forzas e Corpos de Seguridade se debe realizar con absoluto respecto á Constitución e ao resto do ordenamento xurídico, con absoluta neutralidade política e imparcialidade e, en consecuencia, sen discriminación ningunha por razón de raza, relixión ou opinión, con integridade e dignidade, e debendo impedir calquera práctica abusiva, arbitraria ou discriminatoria que entrañe violencia física ou moral (art. 5.1. a, b e c, e 5.2.a).

VI. A LEXISLACIÓN AUTONÓMICA SOBRE IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN

No eido autonómico, a lexislación sobre o principio de igualdade de trato e non discriminación é moi desigual.

Houbo comunidades nas que se regulou a aplicación destes principios a algúns colectivos. Así, publicáronse leis específicas para promover a igualdade entre homes e mulleres⁷⁵ ou para procurar a integración social dos drogodependentes, dos menores ou dos discapacitados. Pero, na maior parte das comunidades autónomas aínda non se desenvolveu unha regulación sobre a materia.

Por outro lado, tamén houbo comunidades autónomas que lexislaron sobre a integración dos inmigrantes nestas comunidades⁷⁶.

⁷⁵ En materia de igualdade entre homes e mulleres, publicáronse as seguintes leis: a Lei 12/2007, do 26 de novembro, para a promoción da igualdade de xénero en Andalucía; a Lei 7/2007, do 22 de outubro, de modificación da Lei 1/2003, do 3 de marzo, de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de Castela e León; a Lei 7/2007, do 4 de abril, para a igualdade entre mulleres e homes, e de protección contra a violencia de xénero na Rexión de Murcia; a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia; e a Lei 12/2006, do 20 de setembro, para a muller das Illas Baleares.

⁷⁶ As comunidades que publicaron leis sobre a materia foron: a Comunidade de Madrid, a Lei

Non obstante, existe unha nutrida normativa autonómica de rango inferior sobre cooperación internacional, promoción dos foros de inmigración e outros aspectos máis concretos da integración dos inmigrantes nas diversas comunidades autónomas.

4/2005, do 14 de decembro, da Axencia Rexional para a Inmigración e a Cooperación; a Comunidade Valenciana, a Lei 15/2008, do 5 de decembro, da Generalitat, de integración das persoas inmigrantes; Cataluña, o Decreto 188/2001, do 26 xuño da Generalitat de Cataluña, que aplica a Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro de 2000, de dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.

VII. A IGUALDADE DE TRATO E A LOITA CONTRA A DISCRIMINACIÓN NA LEXISLACIÓN DE RÉXIME LOCAL

No texto básico da lexislación relativa ao réxime local⁷⁷, a **Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local**, non se fai referencia expresa ao principio de igualdade de trato e de non discriminación⁷⁸, así como tampouco ás diversas minorías étnicas ou á súa integración social. Porén, ao regular o padrón municipal si se fai mención aos inmigrantes.

O *artigo 16,1* define o padrón municipal como “o rexistro administrativo onde constan os veciños dun municipio. Os seus datos constitúen proba da residencia no municipio e do domicilio habitual neste. As certificacións que destes datos se expidan terán carácter de documento público, e que faga fe, para todos os efectos administrativos”.

No seu parágrafo segundo refírese á inscrición no padrón municipal, que “só producirá efecto de conformidade co disposto no artigo 15 desta lei⁷⁹ polo tempo que subsista o feito que a motivou e, en todo caso, deberá ser obxecto de renovación periódica cada dous anos cando se trate da inscrición de *extranxeiros non comunitarios sen autorización de residencia permanente*”, advertindo que o transcurso do prazo sinalado “será causa para acordar a caducidade das inscricións que deban ser obxecto de renovación periódica, sempre que o interesado non procedese a tal renovación. Neste caso, a caducidade poderase declarar sen necesidade de audiencia previa do interesado”.

⁷⁷ Véxase AGUADO I CUDOLÀ, V., “La aplicación del marco jurídico de la inmigración en las administraciones locales” (I e II), en *Cuadernos de Derecho Local*, núm. 0, 2002, pp. 7-43 e núm. 1, 2003, pp. 58-88.

⁷⁸ Unicamente no artigo 84 se sinala que as corporacións locais poderán intervir as actividades dos cidadáns, axustándose, en todo caso, aos principios de igualdade de trato, congruencia cos motivos e fins xustificativos e respecto á liberdade individual.

⁷⁹ O artigo 15 establece: “Toda persoa que viva en España está obrigada a inscribirse no padrón do municipio no que resida habitualmente. Quen viva en varios municipios deberase inscribir unicamente no que habite durante máis tempo ao ano. – O conxunto de persoas inscritas no padrón municipal constitúe a poboación do municipio. – Os inscritos no padrón municipal son os veciños do municipio. – A condición de veciño adquirese no mesmo momento da súa inscrición no padrón”.

Os datos que debe conter a inscrición no padrón municipal son o nome e apelidos, o sexo, o domicilio habitual, a nacionalidade, o lugar e data de nacemento, o certificado ou título escolar ou académico que se posúa, cantos outros datos poidan ser necesarios para a elaboración do censo electoral, sempre que se garanta o respecto aos dereitos fundamentais recoñecidos na Constitución, e o número de documento nacional de identidade (art. 16, 2).

Neste último caso, se se trata de estranxeiros, o precepto solicita:

a) O número da tarxeta de residencia en vigor, expedida polas autoridades españolas ou, de non existir, número do documento acreditativo da identidade ou do pasaporte en vigor expedido polas autoridades do país de procedencia, tratándose de cidadáns nacionais de Estados membros da Unión Europea, doutros Estados parte no Acordo sobre o Espazo Económico Europeo ou de Estados aos que, en virtude dun convenio internacional, se estenda o réxime xurídico previsto para os cidadáns dos Estados mencionados.

b) O número de identificación de estranxeiro que conste en documento, en vigor, expedido polas autoridades españolas ou, de non existir, por non ser titulares destes, o número do pasaporte en vigor expedido polas autoridades do país de procedencia, tratándose de cidadáns nacionais de Estados non comprendidos no inciso anterior.

No artigo 18 establécense os dereitos e deberes dos veciños⁸⁰, sinalándose que a inscrición dos estranxeiros no padrón municipal non constituirá proba da súa residencia legal en España nin lles atribuirá ningún dereito que non lles

⁸⁰ Estes dereitos son: "a) Ser elector e elixible de acordo co disposto na lexislación electoral.- b) Participar na xestión municipal de acordo co disposto nas leis e, de ser o caso, cando a colaboración con carácter voluntario dos veciños sexa interesada polos órganos de goberno e Administración municipal.- c) Utilizar, de acordo coa súa natureza, os servizos públicos municipais, e acceder aos aproveitamentos comunais, conforme as normas aplicables.- d) Contribuír mediante as prestacións económicas e persoais legalmente previstas á realización das competencias municipais.- e) Ser informado, tras petición previa razoada, e dirixir solicitudes á Administración municipal en relación con todos os expedientes e documentación municipal, de acordo co previsto no artigo 105 da Constitución.- f) Pedir a consulta popular nos termos previstos na lei.- g) Esixir a prestación e, de ser o caso, o establecemento do correspondente servizo público, no suposto de constituír unha competencia municipal propia de carácter obrigatorio.- h) Exercer a iniciativa popular nos termos previstos no artigo 70 bis.- i) Aqueloutros dereitos e deberes establecidos nas leis".

confira a lexislación vixente, especialmente en materia de dereitos e liberdades dos estranxeiros en España.

Desta normativa dedúcese que non se subordina a inscrición no Padrón municipal a ningunha situación administrativa do estranxeiro, pero tampouco comporta a regularización desta pola inscrición neste padrón. No entanto, esta inscrición pode servir de proba para acreditar un tempo de permanencia en España.

As competencias que o artigo 25 da LBRL lles atribúe aos municipios ten unha especial relevancia para atender adecuadamente o fenómeno da inmigración. Mencionáronse diversas actividades onde esa importancia se pode manifestar (véxase o capítulo 3 desta guía).

NORMAS RELATIVAS AO PRINCIPIO DE NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIXE RACIAL OU ÉTNICA

SÍNTESE DE LEXISLACIÓN

I. LEXISLACIÓN ESPAÑOLA

En materia de non discriminación, entre outras causas, por razón de raza ou etnia, ou diversidade cultural, existe unha norma fundamental, a Constitución española, dúas normas básicas (Lei de estranxeiría e regulamento) e varias referencias na lexislación ordinaria. Hai que ter en conta tamén a normativa das comunidades autónomas na que se recolle o principio de igualdade e non discriminación.

1. Constitución española: artigo 14, en relación cos artigos 10, 13 e 15 e seguintes.
2. Estatutos de autonomía: Comunidade Valenciana (art. 10-13); Cataluña (arts. 4, 15, 40-45); Illas Baleares (arts. 12-17); Andalucía (arts. 1, 5-14, 37, 62); Aragón (arts. 12, 20-29); e Castela-León (arts. 8-16, 76).
3. Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social (modificada pola Lei orgánica 8/2000, do 22 de decembro; Lei 11/2003, do 29 de setembro, e Lei orgánica 14/2003, do 20 de novembro).
4. Real decreto 2393/2004, do 30 de decembro, que aproba o Regulamento da lei anteriormente mencionada.
5. Código civil: artigo 27.
6. Lei 14/1986, do 25 de abril, xeral de Sanidade: artigos 1, 2 e 3.
7. Estatuto dos traballadores: art. 4, 17, c); 69, 1.
8. Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, que aproba o Texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social: artigo 7.
9. Código penal: artigos 22, 86, 108, 173, 174, 189, 190, 221, título XV (311-314), 510-512, 515, 586, 594, 597, 607 e especialmente o título XV bis (delitos contra os dereitos dos cidadáns estranxeiros).

10. Lei 5/1984, do 26 de marzo, reguladora do dereito de asilo e da condición de refuxiado (modificada pola Lei 9/1994, do 19 de maio), e normativa de desenvolvemento.
11. Real decreto 865/2001, do 20 de xullo, relativo ao Regulamento de recoñecemento do estatuto de apátrida.
12. Decreto 188/2001, do 26 de xuño, da Generalitat de Cataluña, que aplica a Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro de 2000, de dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.
13. Decreto 26/2000, do 22 de febreiro, do Goberno valenciano, polo que se establece o dereito á asistencia sanitaria a cidadáns estranxeiros na Comunidade Valenciana e se crea a Tarxeta Solidaria.
14. Lei foral 2/2000, do 25 de maio, de modificación da Lei foral 10/1990, do 23 de novembro, de saúde, para estender a cobertura de asistencia sanitaria do sistema sanitario público de Navarra.
15. Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación: artigos 1, 17, 19, 23, 33, 40, 75, 80, 82, 84.3, 86 e 88, entre outros.
16. Lei orgánica 2/1986, do 13 de marzo, das Forzas e Corpos de Seguridade do Estado: artigo 5. a), b) e c); 5.2.a).

II. LEXISLACIÓN INTERNACIONAL

Existen numerosas disposicións, de carácter xeral e específico, derivadas de distintos organismos internacionais, relativas ao principio de non discriminación e de igualdade de trato, así como ás persoas inmigrantes e á loita contra a discriminación por razón de raza ou etnia. Entre elas, vanse mencionar as seguintes:

2.1. NORMATIVA DAS NACIÓNS UNIDAS

2.1.1. Con carácter xeral:

- a) **Declaración universal de dereitos humanos (1948)** á que remite expresamente o artigo 10.2 da Constitución para efectos interpretativos.
- b) **A Convención sobre o Estatuto dos refuxiados (1951), co seu Protocolo de 1967).**
- c) **A Convención sobre o Estatuto dos apátridas (1954).**

2.1.2. Con carácter máis específico:

a) Declaración das Nacións Unidas sobre a eliminación de todas as formas de discriminación racial (1963).

b) Convención internacional sobre a eliminación de todas as formas de discriminación racial (1965).

Esta convención, que actualmente é unha das máis amplamente ratificadas entre as convencións das Nacións Unidas que se refiren aos dereitos humanos, obriga os Estados parte a prohibir toda discriminación baseada en motivos de raza, cor, liñaxe ou orixe nacional ou étnica contra todas as persoas dentro da xurisdición do Estado, e a establecer sancións legais por actividades baseadas en tal discriminación. Non obstante, a discriminación baseada na nacionalidade non queda prohibida pola convención.

c) Declaración sobre os principios fundamentais relativos á contribución dos medios de comunicación de masas ao fortalecemento da paz e á comprensión internacional, á promoción dos dereitos humanos e á loita contra o racismo, o apartheid e a incitación á guerra (1978).

d) Declaración sobre a raza e os prexuizos raciais (1978).

e) Convención internacional sobre a protección dos dereitos de todos os traballadores migratorios e dos seus familiares, do 18 de decembro de 1990.

Esta convención baséase nos convenios da OIT, e destaca nela que estende aos traballadores migrantes que entran ou residen ilegalmente no país de emprego (e aos membros das súas familias) os dereitos que antes se limitaban ás persoas que practicaban unha migración legal por razóns de emprego, protexe os dereitos fundamentais dos migrantes e non exclúe ningunha categoría de migrantes.

f) Declaración sobre os dereitos das persoas pertencentes a minorías nacionais ou étnicas, relixiosas e lingüísticas (1992).

g) Declaración de principios sobre a tolerancia da UNESCO do 16 de novembro de 1995.

h) Declaración aprobada o 8 de setembro de 2001 en Durban, Sudáfrica, na Conferencia mundial contra o racismo, discriminación racial, a xenofobia e as formas conexas de intolerancia, reafirmada pola Conferencia de Durban de abril de

2009. Na súa sección 5, apunta a determinación de novas medidas e iniciativas concretas a todos os niveis para combater e eliminar todas as manifestacións de racismo, discriminación racial, xenofobia e formas conexas de intolerancia co fin de fomentar a aplicación da Declaración e o Programa de Acción de Durban e facer fronte aos desafíos e obstáculos que iso propón, tendo en conta tamén os feitos novos que se produciron dende a súa aprobación en 2001.

i) Coalición Europea de Cidades contra o Racismo e a Xenofobia. ECAR, (2004).

j) Outros instrumentos das Nacións Unidas.

Entre estes instrumentos cabe destacar:

- *Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (1979).*
- *Convención relativa á loita contra as discriminacións na esfera do ensino (1960) e o Protocolo para instituír unha Comisión de Conciliación e Bos Oficios facultada para resolver as controversias a que poida dar lugar á Convención relativa á loita contra as discriminacións na esfera do ensino (1962).*
- *O Pacto Internacional de Dereitos Económicos, Sociais e Culturais (1966).*
- *O Pacto Internacional de Dereitos Cívís e Políticos (1966).*
- *A Declaración sobre a eliminación de todas as formas de intolerancia e de discriminación fundadas na relixión ou as convicións, aprobada pola Asemblea Xeral en 1981.*
- *A Convención contra a Tortura e Outros Tratos ou Penas Cruéis, Inhumanos ou Degradantes (1984).*
- *A Convención sobre os Dereitos do Neno (1989).*
- *Convención das Nacións Unidas Contra a Delincuencia Organizada Transnacional coñecida como Convención de Palermo (2001), e en particular ao seu Protocolo adicional, para previr, reprimir e sancionar o tráfico de persoas, especialmente de mulleres e nenos.*

Salvo a *Convención internacional sobre a protección dos dereitos de todos os traballadores migratorios e dos seus familiares*, todos os demais pactos foron ratificados por España e publicados no Boletín Oficial do Estado, e, polo tanto, forman parte do noso ordenamento, de acordo co disposto pola Constitución Española.

2.2. NORMATIVA DA UNIÓN EUROPEA

Da diversidade de instrumentos adoptados e de actividades desenvolvidas en relación co principio de igualdade e non discriminación, en especial por razón de migración, raza, etnia e diversidade cultural, sinálanse as seguintes:

2.2.1. OS TRATADOS

O **Tratado constitutivo da Comunidade Europea**. No seu artigo 6 sinálase o seguinte: “1. A Unión basease nos principios de liberdade, democracia, respecto dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais e o Estado de dereito, principios que son comúns aos Estados membros. 2. A Unión respectará os dereitos fundamentais tal e como se garanten no Convenio Europeo para a Protección dos Dereitos Humanos e das liberdades fundamentais, asinado en Roma o 4 de novembro de 1950, e tal e como resultan das tradicións constitucionais comúns aos Estados membros como principios xerais do dereito comunitario”.

Nel recóllese tamén o *principio de non discriminación*. Así, no artigo 12 figura a prohibición de exercer toda discriminación por razóns de nacionalidade. E no artigo 13, reformado polo **Tratado de Ámsterdam**, que complementou no Tratado da Comunidade Europea as garantías de non discriminación previstas en todos os demais tratados, establécese: “Sen prexuízo das demais disposicións deste tratado e dentro dos límites das competencias atribuídas á Comunidade por este, o consello, por unanimidade, por proposta da comisión e tras consulta previa ao Parlamento Europeo, poderá adoptar accións adecuadas para loitar contra a discriminación por motivos de sexo, de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual”.

En canto á inmigración, a base xurídica que delimita as posibilidades de incidencia das institucións comunitarias é o **título IV do Tratado constitutivo da Comunidade Europea (TCE), que versa sobre “Visados, Asilo, Inmigración e outras políticas relacionadas coa Libre Circulación das Persoas”**. Baixo esta rúbrica enumérase unha serie de medidas en relación cos visados, política de inmigración e asilos, a adoptar polas institucións comunitarias, co fin de establecer progresivamente un *espazo común de liberdade, seguridade e xustiza*.

2.2.2. Directivas, regulamentos e decisións

A. Directivas.

As directivas abarcan cuestións moi diversas, tales como a liberdade de movementos e de residencia, o dereito a permanecer no territorio doutro

Estado membro despois de que terminase o emprego, a educación dos fillos dos traballadores migrantes, cuestións de saúde e seguridade dos traballadores migrantes e o dereito a votar e a presentarse ás eleccións doutros Estados membros.

a. **Directiva 2000/43/CE, relativa á igualdade de trato das persoas independentemente da súa orixe racial ou étnica.**

b. **Directiva 2000/78/CE, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego.**

c. **Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002**, que modifica a Directiva 76/207/CEE do Consello, **relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres** no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo⁸¹.

d. **Directiva 2003/86/CE, sobre o dereito ao reagrupamento familiar.** Establece o dereito a reagrupar o cónxuxe ou persoa con análoga relación á matrimonial debidamente probada e aos fillos menores, sen máis requisitos que unha vivenda axeitada, un seguro de enfermidade e ingresos suficientes para o sostemento familiar. O máximo período de residencia previa que se pode requirir, antes de exercer este dereito, é de dous anos. Os membros da familia reagrupados teñen dereito, en igualdade de condicións co reagrupante, ao acceso á educación, a un emprego por conta allea ou conta propia e á formación profesional. En relación con esta directiva, España cursou a pertinente comunicación á Comisión Europea, expoñendo que non precisa realizar unha transposición formal, dado que os estándares da lexislación española en materia de reagrupamento familiar están por riba dos contidos mínimos esixidos pola directiva.

e. **Directiva 2003/109/CE, relativa ao estatuto dos nacionais de terceiros países residentes de longa duración.** Regula os dereitos que se adquiren cando se residiu de maneira legal e ininterrompida no territorio dun Estado membro durante cinco anos. Tales dereitos abarcan, entre outros, a igualdade de trato cos nacionais en materia de educación, acceso ao emprego, Seguridade Social e o recoñecemento de diplomas profesionais. Ademais, adquirese o dereito de trasladar a residencia, baixo certas condicións, ao territorio doutro Estado membro. E o estatuto de residente de longa duración conta tamén cunha protección especial fronte á expulsión, que só se poderá producir cando o residente represente unha ameaza real e suficientemente grave para a orde pública ou a seguridade pública.

f. **Directiva 2004/113/CE, do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e a súa subministración.**

⁸¹ Véxase o comentario que realiza BALAGUER CALLEJÓN, M^a L., “Crónica de lexislación europea”, ReDCE, núm. 6, xullo-décembro de 2006, pp. 477-484.

g. **A Directiva 2008/115/CE do Parlamento Europeo e do Consello do 16 de decembro de 2008, relativa a procedementos e normas comúns nos Estados membros para o retorno dos nacionais de terceiros países en situación irregular.**

h. O Consello da Unión Europea adoptou **catro directivas e un instrumento financeiro de apoio ás políticas de asilo**: o Fondo Europeo para os Refuxiados. As catro directivas refírense á protección temporal dispensada ás persoas desprazadas (2001/55/CE, do 20 de xullo), ás condicións mínimas de acollida para os solicitantes de asilo (2003/9/CE, do 27 de xaneiro), ao estatuto de refuxiado e de protección subsidiaria (2004/83/CE, do 29 de abril) e aos procedementos de asilo (2005/85/CE, do 1 de decembro). As dúas primeiras xa foron traspostas a dereito español mediante os reais decretos 865/2001, do 20 de xullo, e 2393/2004, do 30 de decembro.

B. Regulamentos

a. **Regulamento en materia de igualdade de trato en Seguridade Social nº 859/2003 do Consello, do 14 de maio de 2003.** Pretende eliminar a discriminación por razón de nacionalidade que sufrían os non nacionais da Unión Europea cando se trasladaban dun Estado membro a outro, na medida en que perdían os dereitos ás prestacións de Seguridade Social que acumulasen no primeiro.

b. O **Regulamento núm. 1612/68/CEE**, que trata principalmente da igualdade de trato en relación co acceso ao emprego, as condicións de traballo, as vantaxes sociais e fiscais, os dereitos sindicais, a formación profesional e a educación, tamén enuncia principios reitores para a reunificación familiar.

c. O **Regulamento núm. 1408/71/CEE** sobre a aplicación dos réximes da Seguridade Social aos traballadores asalariados, aos traballadores non asalariados e aos membros das súas familias que se despracen dentro da comunidade, modificado polo Regulamento núm. 1606/98/CE do Consello, do 29 de xuño de 1998.

C. Decisións

a. **Decisión do Consello, do 27 de novembro de 2000, pola que se establece un programa de acción comunitario para loitar contra a discriminación (2001-2006).**

b. **A Decisión nº 771/2006/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de maio de 2006, pola que se establece o Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) - Cara a unha sociedade xusta [Diario Oficial L 146, do 31.5.2006].**

No seu artigo 2, c), sinálase como un dos obxectivos deste Ano Europeo: “c) Recoñecemento: facilitar e celebrar a diversidade e a igualdade. O Ano Europeo subliñará a achega positiva que as persoas, independentemente do seu sexo, orixe étnica ou racial, relixión ou conviccións, discapacidade, idade

ou orientación sexual, poden facer á sociedade no seu conxunto, en particular pondo o acento nas vantaxes da diversidade”.

c. ***Decisión marco 2008/913/JAI do Consello, do 28 de novembro de 2008, relativa á loita contra determinadas formas e manifestacións de racismo e xenofobia mediante o dereito penal.***

d. Iniciativa comunitaria ***EQUAL***, que combate a discriminación no mercado de traballo, así como o programa relativo á estratexia marco comunitaria sobre a igualdade entre homes e mulleres, que está centrado na situación das mulleres, e o Fondo Europeo para os Refuxiados, que proporciona apoio financeiro para a acollida, integración e repatriación voluntaria dos refuxiados.

2.2.3. Comisión das Comunidades Europeas.

a. ***Carta comunitaria dos dereitos sociais fundamentais dos traballadores (1989).***

b. ***Libro Verde da Comisión, do 28 de maio de 2004, «Igualdade e non discriminación na Unión Europea ampliada».***

2.2.4. Resolucións do Parlamento Europeo.

a. ***Resolución do 26 de outubro de 1995, sobre o racismo, a xenofobia e o antisemitismo.***

b. ***Resolución sobre o racismo, a xenofobia e o antisemitismo e sobre o Ano Europeo contra o Racismo (1997).***

c. ***Resolución do 8 de xuño de 2005, sobre a protección das minorías e as políticas de loita contra a discriminación na Unión Europea ampliada.***

2.3. CONSELLO DE EUROPA

2.3.1 Con carácter xeral

a) ***O Convenio europeo para a protección dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais (1950) e***

b) ***A Carta social europea (1961, revisada en 1996) co seu Protocolo adicional (1988).***

Ambas recoñécenlles ás persoas que viven e traballan en países dos que non son nacionais os seguintes dereitos: dereito ao respecto da vida privada e da vida de familia; dereito a exercer unha actividade

remunerada no territorio doutro Estado membro; dereito de información aos traballadores migrantes; medidas dirixidas a facilitar a migración; dereito á igualdade de trato entre os nacionais e os non nacionais no emprego; dereito á reunión familiar e garantías contra a expulsión, etc. Non obstante, estes instrumentos só se refiren aos migrantes que son cidadáns dos Estados membros do Consello de Europa, e a súa aplicación está condicionada á reciprocidade.

2.3.2. Con carácter específico

a) O Convenio europeo sobre o estatuto xurídico dos traballadores migrantes (1977).

Aplicase aos nacionais dunha parte contratante autorizados por outra parte contratante a residir no seu territorio para exercer nel un emprego remunerado. Este convenio regula os principais aspectos do estatuto xurídico dos traballadores migrantes e, en particular: recrutamento, exames médicos e exames de aptitude profesional, viaxes, permisos de traballo e de residencia, reunión familiar, vivenda, condicións de traballo, transferencia de economías, Seguridade Social, asistencia social e médica, terminación do contrato de traballo, despedimento e colocación nun novo emprego, e a preparación para o retorno ao país de orixe.

b) O Convenio sobre a redución dos casos de nacionalidade múltiple e sobre a obriga do servizo militar nestes casos (1963).

c) O Convenio sobre a participación dos estranxeiros na vida pública a nivel local (1992).

d) A Declaración e plan de acción sobre a loita contra o racismo, a xenofobia, o antisemitismo e a intolerancia (1993).

e) O Convenio-marco para a protección das minorías nacionais (1995).

f) O Convenio do Consello de Europa sobre accións contra o tráfico de seres humanos, 16 de maio de 2005.

g) Declaración en contra da intolerancia e o racismo (2005), denominada a Declaración de Faro.

2.3.3. Comisión Europea contra o racismo e a intolerancia (ECRI).

a) Recomendacións de política xeral, núm. 1 a 12, de loita contra o racismo e a xenofobia (dende 1996).

b) Declaración de ECRI con ocasión da EURO 2008 “Unidos contra o racismo”.

2.4. NORMATIVA DA OIT

Cabe destacar:

a) O Convenio núm. 19 e a Recomendación núm. 25 sobre a igualdade de traballo (accidentes de traballo), en 1925.

b) O Convenio sobre a conservación dos dereitos de pensión dos migrantes, (núm. 48), en 1935.

c) O Convenio sobre a igualdade de trato (seguridade social) (núm. 118), en 1962.

c) O Convenio (núm. 157) e a Recomendación (núm. 167) sobre a conservación dos dereitos en materia de seguridade social, respectivamente, en 1982 e 1983.

Houbo outros instrumentos relativos aos traballadores inmigrantes; entre eles cabe sinalar os seguintes:

a) En 1926 adoptouse o Convenio sobre a inspección dos emigrantes (núm. 21) e a Recomendación sobre a protección das emigrantes a bordo de buques (núm. 26);

b) En 1939, o Convenio núm. 66 e a Recomendación núm. 61 sobre os traballadores migrantes, así como a Recomendación sobre os traballadores migrantes (colaboración entre Estados) (núm. 62);

c) En 1947, o Convenio sobre política social (territorios non metropolitanos) (núm. 82). No entanto, o Convenio núm. 66 non entrou nunca en vigor por falta de ratificacións, por iso se procedeu á súa revisión en 1949, data na que se adoptaron o Convenio núm. 97 e a Recomendación núm. 86 sobre os traballadores migrantes.

d) En 1955, a Conferencia adoptou a Recomendación sobre a protección dos traballadores migrantes (países insuficientemente desenvolvidos) (núm. 100);

e) En 1958, o Convenio núm. 110 e a Recomendación núm. 110 sobre as plantacións;

f) En 1962, o Convenio sobre política social (normas e obxectivos básicos) (núm. 117).

g) En 1975, a Conferencia completou os instrumentos de 1949 por medio da adopción do Convenio núm. 143 e da Recomendación núm. 151 sobre os traballadores migrantes (disposicións complementarias).

2.5. OUTRAS ORGANIZACIÓNS

Declaración de Córdoba, do 10 outubro de 2007, do presidente en exercicio da OSCE sobre intolerancia e discriminación cara aos musulmáns.

2.6. ORGANIZACIÓN CIDADES

Carta europea de salvagarda dos dereitos humanos na cidade, 18 de maio de 2000.