



Buenas Ideas de ciudades triunfadoras

El liderazgo municipal en la integración de los inmigrantes

Cities of Migration es una idea de Maytree

Copyright 2012 Maytree Foundation

Maytree Foundation

Ratna Omidvar, Presidenta

Cities of Migration

Kim Turner, Líder de Proyecto

Markus Stadelman-Elder, Director de Comunicación

Maquetación y diseño: Sarah Gledhill

Maytree Foundation

170 Bloor Street West

Suite 804

Toronto, Ontario

Canada M5S 1T9

+ 416 944 2627

citiesofmigration@maytree.com

www.citiesofmigration.es

www.maytree.com

Fundación Bertelsmann

Passeig Picasso, 16

08003 Barcelona

Telf: +34 93 268 73 73

Fax: +34 268 71 73

www.fundacionbertelsmann.org

info@fundacionbertelsmann.org

ISBN: 978-0-9813585-6-7

Buenas Ideas de ciudades triunfadoras

El liderazgo municipal en la integración de los inmigrantes

Sobre Cities of Migration

Cities of Migration está dirigida por Maytree Foundation en asociación con otras fundaciones internacionales activas en el campo de la migración y la integración: Barrow Cadbury Trust (Reino Unido), Bertelsmann Stiftung (Alemania), Tindall Foundation (Nueva Zelanda), Fundación Bertelsmann (España) y J.M. Kaplan Fund (Estados Unidos). En Estados Unidos, el proyecto

también recibe el apoyo de la Carnegie Corporation de Nueva York. En Europa, del proyecto At Home in Europe, implantado en 11 ciudades por Open Society Foundation.

Socios



Promotores



Socios comunitarios



Buenas Ideas de ciudades triunfadoras: España

Las migraciones son una realidad dinámica de alcance internacional. Su incidencia en todos los Estados del planeta constituye uno de los principales factores de transformaciones sociales y políticas de nuestra época.

Hoy en día, las ciudades integran toda una multiplicidad de culturas urbanas, que enriquecen la convivencia de modo casi imperceptible, y la Gestión de la Diversidad Cultural en el ámbito local se ha convertido en uno de los retos más apasionantes de las sociedades acogedoras.

Las ciudades con éxito son conscientes de que la inclusión y la Diversidad Cultural urbanas son valores y activos fundamentales en una economía global cada vez más competitiva, así como un factor clave para conseguir una sociedad más cohesionada y dinámica capaz de responder a los entornos cambiantes.

En el caso de España, la singularidad de la inmigración reside en la brevedad del periodo de tiempo en el que se ha producido el cambio demográfico.

Convencidos de este carácter local de la integración y del papel principal que juegan sus autoridades en los procesos de integración, desde el proyecto Cities of Migration junto con todos sus socios hicimos un llamamiento a nivel internacional a todas ellas para que nos enviaran las Buenas Ideas que están aplicando en sus ciudades. Fruto de ese llamamiento, en esta publicación presentamos una selección de algunas de las iniciativas que se están llevando a cabo en España desde las ciudades como creadoras de riqueza, generadoras de empleo y entidades democráticas, con el objetivo de reconocer su labor y de inspirar a todos aquellos actores que trabajan en este ámbito.

Estamos convencidos de que la Buenas Ideas viajan y como muestra les invitamos a descubrir éstas y muchas más en la página web de Cities of Migration.



Michaela Hertel
Directora
Fundación Bertelsmann
Barcelona, España

Agradecimientos

Cuando la iniciativa Cities of Migration lanzó su primera Convocatoria de Buenas Ideas en octubre de 2011, estábamos interesados en saber más sobre el papel que desempeña el liderazgo urbano y la autoridad de los cargos públicos para acelerar el asentamiento y la integración de los recién llegados a las ciudades. Nos llegaron casi 100 propuestas, desde sofisticadas redes profesionales para hacer negocios en Aquisgrán, hasta el encantador programa del Libro Humano de las bibliotecas públicas de Valongo. Las administraciones locales de Europa, América del Norte y Australasia están respondiendo al cambio demográfico y a los desafíos económicos mundiales con políticas y prácticas innovadoras orientadas al servicio del bien común y a la construcción de comunidades fuertes, más acogedoras y prósperas.

Queremos dar las gracias a los ayuntamientos, departamentos, oficinas y agencias municipales cuyas innovaciones plasmamos en estas páginas, por la importante labor que llevan a cabo y que sirve de modelo para otros. Les estamos agradecidos por sus ideas y experiencias, y por desafiarnos a transformar las buenas ideas en motores efectivos para el cambio.

Estamos en deuda con nuestros socios por su amplitud de miras y contribución internacionales, así como con la red de líderes, expertos, profesionales y activistas municipales y comunitarios cuyo trabajo diario está dando forma a un consenso cada vez mayor sobre la importancia de la inmigración en nuestro futuro económico y sobre el por qué las ciudades integradoras son esenciales para los valores democráticos a los que aspiramos.

También queremos dar las gracias en especial al equipo de Cities of Migration y a nuestros colegas de Maytree Foundation por sus ilimitados esfuerzos por recopilar esta colección de prácticas urbanas innovadoras, sobre todo a Piaili Roy por investigar y redactar, Evelyn Siu por su magistral coordinación, Sarah Gledhill por el diseño, y Markus Stadelman-Elder por el garbo imprimido al trabajo editorial.

Las historias de liderazgo y acción municipal también están disponibles en línea, en la web www.citiesofmigration.es. Visite nuestra colección en constante crecimiento de Buenas Ideas en Integración de Inmigrantes para examinar el poder transformador de la innovación local. En Cities of Migration, al igual que todas las buenas ideas, ¡las buenas prácticas viajan!

Kim Turner
Líder de Proyecto
Cities of Migration

Tabla de contenidos

El liderazgo municipal importa	10
<i>Alan Broadbent</i>	
Liderar con ideas	12
<i>Ratna Omidvar</i>	
Cartas municipales	
Barcelona, España	
De vecinos a ciudadanos: el Plan Barcelona Interculturalidad	13
Montreal, Canadá	
Carta de derechos para ciudadanos urbanos	14
Auckland, Nueva Zelanda	
Ganarse la prosperidad para el futuro: Estrategia de Establecimiento Regional de Auckland	14
Hume City, Australia	
Carta de la Justicia Social y Declaración de Derechos de los Ciudadanos	15
Stuttgart, Alemania	
Pacto para la integración: el poder de la planificación	15
Capítulo 1	
Inclusión, participación, pertenencia	17
Dublín, Irlanda	
¿Sabía Vd. que puede votar? Ciudades y democracia en acción	18
Barcelona, España	
Combatir la ficción con datos reales: Campaña BCN Antirrumores	20
Sheffield, Reino Unido	
City of Sanctuary	22
New Haven, Estados Unidos	
Ciudadanos urbanos: Tarjetas de identidad municipales para lograr comunidades integradas y seguras	24
Richmond Hill, Canadá	
Sí al liderazgo diverso	26
Marsella, Francia	
De la esperanza a la fraternidad: Marseille Espérance	28
Frankfurt, Alemania	
La diversidad mueve a Frankfurt	30

Capítulo 2

Ciudades en acción 33

Bremen, Alemania

Tú eres la clave: empleo juvenil para que la ciudad prospere 34

Oslo, Noruega

Oslo Extra Larga 36

Londres, Reino Unido

Londres, campaña por un sueldo digno 38

Copenhague, Dinamarca

Comprometerse en Copenhague 40

Calgary, Canadá

Los foros de empleo de Calgary se pasan al cara a cara 42

Capítulo 3

Comunidades acogedoras 45

Empleo, idioma y vivienda

Toronto, Canadá

Tutorías para los inmigrantes cualificados en el Ayuntamiento 46

Wuppertal, Alemania

Del asilo al empleo: la Red Partizipation de Wuppertal 48

Nueva York, Estados Unidos

We are New York: clases de inglés para los más nuevos en Nueva York 50

Barcelona, España

Parc Central de Nou Barris 52

Seguridad comunitaria

Leicester, Reino Unido

Actividades policiales cotidianas a favor de la igualdad 54

Newport News, Estados Unidos

La policía convierte el acercamiento a la comunidad en una mejora de su acceso a los servicios municipales 56

Auckland, Nueva Zelanda

Autobús escolar andante 58

Comunidades sanas

Bilbao, España

La salud de las mujeres, en manos de las mujeres 60

Auckland, Nueva Zelanda	
La salud es lo primero	62
Greenwich, Reino Unido	
Un juego, una comunidad: asociación de la autoridad local con el club de fútbol	64
Educación	
Núremberg, Alemania	
De la cuna al colegio	66
Toronto, Canadá	
Paseos por la ciudad y la religión con los maestros	68
Valongo, Portugal	
No juzgues un libro por su portada	70
Montreal, Canadá	
¡Juega limpio!	72
Convivencia	
Wellington, Nueva Zelanda	
Visitas a los <i>maraes</i> para nuevos inmigrantes	74
Valladolid, España	
Semana Intercultural: semana de intercambio de ideas y culturas en Valladolid	76
Fremont, Estados Unidos	
Ciudadanos embajadores para personas mayores	78
Capítulo 4	
Prosperidad urbana	81
Filadelfia, Estados Unidos	
La historia de Filadelfia: integración económica a través de servicios integrados	82
Viena, Austria	
Hablar de negocios en lengua materna	84
Múnich, Alemania	
Llegar a los emprendedores inmigrantes en Múnich	86
La Haya, Países Bajos	
City Mondial: mirando al futuro desde el pasado	88
Londres, Reino Unido	
El mundo en una ciudad: la estrategia olímpica de diversidad e inclusión	90

El liderazgo municipal importa

Alan Broadbent

Presidente y director general de Avana Capital Corporation
Presidente de Maytree Foundation



La migración y la urbanización han sido las dos tendencias dominantes que se han entrecruzado en el siglo XX y acelerado en el XXI. Con personas desplazándose dentro de un mismo país y de un país a otro del planeta, las regiones urbanas se han convertido en hogar de más de la mitad de la población mundial, y la cifra aumenta cada día.

Las personas se desplazan a las ciudades porque allí es donde hay un mayor número de oportunidades. Se desplazan por trabajo, estudios, ocio, búsqueda de aceptación y amor. Llegan a la ciudad para lograr el éxito económico, a medida que avanzan en sus carreras profesionales. Amplían su formación con estudios superiores, hacen amigos y forman familias, y encuentran su lugar en vecindarios y comunidades. En la ciudad encuentran a gente con intereses comunes y cultura en toda su variedad de expresiones.

«El futuro del mundo no está en los pueblos. La ciudad es el invento más genial de nuestra especie.»

Boris Johnson
Alcalde de Londres, Reino Unido

La migración procedente del interior y de zonas rurales es incesante.

Ocurre en todo el mundo, históricamente de unas zonas rurales a otras, luego del campo a la ciudad, ahora de grandes ciudades a grandes ciudades. En todos los países las ciudades más grandes crecen a un ritmo más rápido que el de las ciudades secundarias o terciarias.

«Las ciudades atraen a la gente y a talentos de todos los lugares. El proceso lleno de vida de la inmigración y la integración es lo que ayuda a las grandes ciudades a prosperar.»

Olaf Scholz
Alcalde de Hamburgo, Alemania

Las ciudades conocen y sienten profundamente la urbanización y la inmigración. A escala nacional y subnacional, la urbanización y la inmigración son cuestiones políticas. En el peor de los casos, cuando los políticos avivan el miedo a los inmigrantes, se convierten en cuestiones políticas xenófobas. No obstante, a escala municipal, se trata sobre todo de experiencias vitales. Y es en las ciudades donde encontramos voces políticas y comunitarias que abarcan a los inmigrantes, pues saben que aportan fuerza, vitalidad e innovación.



Así pues, es esencial que a escala municipal, en las ciudades y regiones urbanas, se gestione el asentamiento y la inclusión de los recién llegados. La buena gestión puede hacer prosperar una ciudad. La buena gestión ayuda a los recién llegados a tener éxito en el trabajo, la escuela, su vecindario, en el campo de deporte o la sala de conciertos. Los gobiernos municipales prestan servicios fundamentales que repercuten en el día a día, con un diseño y ejecución flexibles y receptivos. Ejercen su influencia de múltiples maneras, como empleadores, prestadores de bienes y servicios, creadores de riqueza y responsables de la toma de decisiones políticas.

En consecuencia, es de gran interés para los líderes municipales saber cuáles son las tareas clave en materia de asentamiento e inclusión, cómo incorporarlas a las políticas y los programas, y qué constituye una buena práctica. ¿Cuáles son los programas a gran escala y cuáles las innovaciones más a pequeña escala? ¿Qué ciudades cuentan con un programa que vale la pena imitar o adaptar? ¿Con quién es importante hablar para aprender lecciones de otros lugares?

Sabemos que el liderazgo cívico importa. Allí donde hay una población de recién llegados que prospera de manera integradora, hay líderes en el ayuntamiento, negocios locales, organizaciones e instituciones comunitarias que muestran el camino. No cabe duda de que el liderazgo importa, ya proceda del alcalde o, como ocurre a menudo, sorprendentemente, de otros lugares de la comunidad.

«Las ciudades son esos lugares artificiales y maravillosos donde nos reunimos para mejorar y llevar a cabo cosas que no podemos hacer solos. »

John DeStefano
Alcalde de New Haven, Estados Unidos

Cities of Migration ilumina estas historias de liderazgo urbano y prácticas triunfadoras. Ha creado una red internacional de profesionales locales que comparten su trabajo. Están conectados en una multitud de formas, así que las buenas ideas viajan a la velocidad de la luz, con el clic de un botón o el sonido de una voz al otro lado del teléfono.

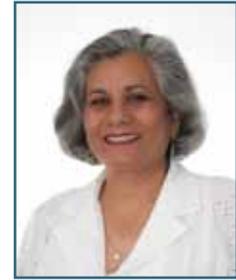
Esperamos que encuentre nuevas ideas que inspiren su trabajo en su ciudad. ■



Liderar con ideas

Ratna Omidvar

Presidenta de Maytree Foundation



Las ciudades son actores protagonistas en el escenario de las migraciones mundiales. Dado que se trata del nivel de gobierno más próximo a la gente, las administraciones locales acusan la repercusión más directa e inmediata de la vida, los éxitos y los desafíos de las personas inmigrantes. Los ayuntamientos progresistas que comprenden esta realidad responden de forma proactiva fomentando la integración en la política pública, y de forma activa ofreciendo nuevas oportunidades para el desarrollo comercial y el diseño de infraestructuras.

Si se organizan en torno al éxito y la acción en lugar del fracaso, la crisis y la inacción, los ayuntamientos pueden triunfar allí donde muchos gobiernos nacionales están en entredicho.

El liderazgo municipal es importante. Los alcaldes y los concejales municipales tienen la llave para aplicar una agenda progresista con potencial para construir los cimientos de la prosperidad futura de todos los residentes de su ciudad. Los líderes municipales inteligentes comprenden lo siguiente:

«El liderazgo ha de ser colaborador, flexible, generoso y valiente.»

Greg Clark

Liderazgo y Gobernanza de OPEN Cities

la pura necesidad de vivir y trabajar codo con codo y de seguir adelante con la vida cotidiana es un motor natural para encontrar soluciones, buenas ideas, nuevos planes y compromisos. Las ciudades pioneras en este sentido escuchan, responden y aprenden unas de otras.

Los líderes municipales marcan la pauta en la forma de gestionar la ciudad. Sea cual sea el marco legal y jurisdiccional, o las diferencias en las responsabilidades, las ciudades disponen de un

amplio abanico de elementos para introducir el cambio —a través de instrumentos políticos (igualdad, inclusión, no discriminación), como proveedores de servicios (asentamiento, educación, vivienda, policía, etc.), empleadores y gestores de la diversidad,

«El secreto de Frankfurt es su actitud abierta, su diversidad y tolerancia, en todos los sentidos.»

Petra Roth

Ex alcaldesa de Frankfurt, Alemania

En 1989 abrió sus puertas en Frankfurt la Oficina de Asuntos Multiculturales (Amt für multikulturelle Angelegenheiten, AMKA), la primera de este tipo en Alemania.

e impulsores de la economía local – desde infraestructuras y otorgamiento de contratos hasta el apoyo a la inversión, la iniciativa empresarial y la incubación de pequeñas empresas.

La voz de la alcaldía puede ser una herramienta especialmente



«Los inmigrantes son el motor económico: fundan empresas que se convierten en pilares de nuestra economía y en pilares de nuestros barrios.»

Michael R. Bloomberg
Alcalde de Nueva York, Estados Unidos

poderosa para acelerar el camino hacia la inclusión. La integración o la inclusión no llegan de forma accidental o de un día para otro. Un enfoque disciplinado permitirá a una ciudad llegar un poco más lejos de los marcos jurídicos bienintencionados de derechos y responsabilidades, y conseguir una verdadera integración. Los alcaldes tienen la voz, la autoridad y el poder del cargo público que ocupan para realizar las inversiones oportunas que desemboquen en resultados.

Liderazgo significa cambio. No se trata de preservar el estado de las cosas, sino de encontrar nuevas oportunidades para que todos los ciudadanos puedan prosperar. Un ejemplo sería el de las cartas municipales que promueven el civismo, o los servicios que satisfacen las necesidades locales mediante la asunción de responsabilidades públicas y fiscales o mediante el cambio de

prácticas en el funcionamiento y la implantación de modelos de buena gobernanza entre instituciones, industrias, empleadores y ciudadanos de a pie en todo el paisaje urbano. ■

Las ciudades como diseñadoras de políticas cartas municipales

La selección siguiente de cartas municipales e innovaciones políticas revolucionarias propone ejemplos de cómo algunas de las «ciudades de migración» de hoy en día responden a la diversidad del nuevo flujo urbano y presentan una agenda para la integración y una prosperidad urbana compartida.

BARCELONA, ESPAÑA

De vecinos a ciudadanos: el Plan Barcelona Interculturalidad

Ajuntament de Barcelona

Una hoja de ruta hacia la ciudad intercultural basada en valores comunes, la participación ciudadana e interacciones cotidianas

El Plan Barcelona Interculturalidad, presentado en 2010, es fruto de más de una década de trabajo por parte del Ayuntamiento de la ciudad. Este plan, que pretende servir de hoja de ruta para convertir en realidad el deseo del Ayuntamiento de hacer frente a los retos que plantea la «coexistencia en la diversidad» en Barcelona, representa un nuevo tipo de política municipal que hace de un interculturalismo centrado en las relaciones e interacciones entre los ciudadanos una parte fundamental e integral de las prácticas de todos los departamentos y servicios municipales.



Cartas municipales

MONTREAL, CANADÁ

Carta de derechos para ciudadanos urbanos

Ciudad de Montreal

Una carta urbana de derechos requiere el compromiso de sus ciudadanos en la tarea de fomentar la integración y una convivencia armoniosa en el tejido de la ciudad

En 2006, la ciudad presentó la Carta de Derechos y Responsabilidades de Montreal (*Charte montréalaise des droits et responsabilités*), la primera carta urbana de América del Norte que reconoce los derechos de los ciudadanos urbanos. La Carta, producto de un grupo de trabajo sobre los derechos de los ciudadanos y la democracia local, establece las responsabilidades del gobierno municipal respecto a los ciudadanos y viceversa, y crea un marco común para seguir avanzando como ciudad. Un elemento básico de la nueva postura que la Carta proclama respecto a la ciudadanía es el reconocimiento de la diversidad como recurso que fomenta «la inclusión y unas relaciones armónicas entre comunidades y personas de todos los orígenes».

AUCKLAND, NUEVA ZELANDA

Ganarse la prosperidad para el futuro: Estrategia de Establecimiento Regional de Auckland

Ayuntamiento de Auckland

Hacer que la integración de los recién llegados esté presente en el futuro de Auckland

La Estrategia de Establecimiento Regional de Auckland reconoce que la diversidad de la región es fundamental para su plan de atraer y retener las aptitudes y los talentos de otros países, necesarios para garantizar la continuación de su prosperidad. Iniciada en 2007 para intentar que la ciudad

fuera más acogedora e integradora para los recién llegados, la Estrategia considera que un buen establecimiento es un proceso de dos sentidos en el que los recién llegados deben adaptarse y conseguir recursos para crear una nueva vida, y los anfitriones deben mostrarse acogedores y dispuestos a ofrecer ayuda práctica. Como plataforma para que ambos grupos de ciudadanos puedan trabajar juntos y para ayudar a los recién llegados a instalarse rápidamente en sus puestos de trabajo y sus barrios, la Estrategia crea asociaciones entre el gobierno central y el local para fomentar la integración en el mercado laboral y la conexión con la comunidad. Además, la Estrategia se ha incorporado a la agenda económica y social, tanto a escala regional como nacional.

En 2003, las ordenanzas municipales sobre el acceso lingüístico del alcalde Michael Bloomberg exigían que los organismos municipales prestaran sus servicios en seis lenguas y ofrecieran servicios de interpretación a todos los residentes de Nueva York.

Nueva York, Estados Unidos



HUME CITY, AUSTRALIA

Carta de la Justicia Social y Declaración de Derechos de los Ciudadanos

Ayuntamiento de Hume

Visión de una ciudad próspera, sostenible y dinámica, famosa por su justicia social, el aprendizaje permanente y la integración de sus ciudadanos

En 2001 el Ayuntamiento de Hume se convirtió en la primera jurisdicción local de Australia en adoptar una Carta de la Justicia Social que consagraba el compromiso de «potenciar una sociedad justa y equitativa y promover el respeto por todos los ciudadanos, fomentar la participación ciudadana, mejorar el bienestar de la comunidad y reducir las causas de la marginación.» La Carta incorpora a su texto la Declaración de Derechos de los Ciudadanos (2004) con que se fundó la ciudad así como la Ley sobre la Carta de Derechos Humanos y Responsabilidades de 2006, del Estado de Victoria, y exige que «más allá de las palabras» el Ayuntamiento asuma su responsabilidad ante



los ciudadanos, en especial ante los más desfavorecidos. Una serie de planes de acción reflejan el compromiso del Ayuntamiento de Hume con la justicia social, como el Plan de Acción «Una ciudad, muchas culturas», para establecer «formas justas y equitativas de incorporar la diversidad en todo el espectro de actividades de la comunidad» y capacitar a los miembros de la diversa comunidad de Hume mediante un grupo de acciones, resultados evaluables, informes anuales y recogida de datos sobre la participación.

STUTTGART, ALEMANIA

Pacto para la integración: el poder de la planificación

Stuttgart

El liderazgo urbano crea una estrategia de integración inclusiva para una participación ciudadana plena

En 2001, el Ayuntamiento de Stuttgart adoptó el innovador Pacto para la Integración e instituyó un amplio programa de políticas y actividades que abarcaba todo el sistema, con objeto de asegurar el futuro de Stuttgart como gran ciudad internacional. El Ayuntamiento aseguró ese nuevo marco político mediante una coalición multisectorial a largo plazo que agrupaba los intereses del sector público, del sector privado y de la sociedad civil para hacer realidad los objetivos de participación e igualdad de oportunidades, cohesión social, y capitalización de la diversidad cultural como patrimonio cívico y económico.

El propio alcalde se comprometió personalmente a apoyar el Pacto por la Integración y creó la primera Oficina de Política de Integración de la ciudad con el fin de implicar al mayor número posible de grupos de interés y sectores distintos de la ciudad. El Pacto de Stuttgart se formuló a modo de «alianza» para la integración en un marco para la acción estratégica coordinada que la administración municipal, los servicios comunitarios, los actores públicos y privados y la ciudadanía deben aplicar en el día a día. ■



«Existe la idea compartida de que todo aquel que vive en Stuttgart ya es de Stuttgart. No tenemos extranjeros, tenemos ciudadanos.»

Wolfgang Schuster
Alcalde de Stuttgart, Alemania

CAPÍTULO 1

Inclusión, participación, pertenencia

Las ciudades como instituciones democráticas

Las ciudades triunfadoras valoran la diversidad como un componente esencial de la identidad comunitaria, la cultura política y el bienestar económico. Si se gestionan como es debido, las administraciones locales ayudan a dar forma a un entorno urbano enriquecido que celebra esta diversidad y aporta un sentido de pertenencia a los residentes de todos los orígenes.

Comprenden asimismo que no pueden desarrollar y aplicar políticas eficaces sin la implicación de la comunidad, desde las familias hasta los líderes comerciales, policía, proveedores sanitarios, planificadores urbanos, pasando por sindicatos, comercios minoristas, parques y escuelas. La representación política, el derecho a voto y otros procesos participativos, la toma de decisiones transparente y la rendición de cuentas ante el público son dimensiones esenciales en las democracias modernas activas a las que aspiran las administraciones municipales.

La siguiente selección pone de relieve algunas de las prácticas innovadoras de participación e iniciativas lideradas por ciudades que refuerzan la capacidad de ayuntamientos, organizaciones de la sociedad civil, empleadores y negocios locales y ciudadanos de a pie para trabajar juntos con el objetivo de lograr comunidades más integradoras e instituciones democráticas fuertes.

DUBLÍN, IRLANDA

¿Sabía Vd. que puede votar? Ciudades y democracia en acción

Ayuntamiento de Dublín

Un marco urbano para la integración hace que los derechos de voto sean la clave para la capacitación de los inmigrantes

Cuando Zhara, una peluquera a tiempo parcial de veintitantos años finalizó hace poco un curso de un día de formación para votar, exclamó entusiasmada: «¡No puedo esperar a compartir con mi comunidad lo que he aprendido! Cuando la gente entienda lo importante que es votar, creo que conseguiré que muchas personas de todas las edades se interesen por las elecciones.»

La formación de Zhara forma parte de una campaña que se puso en marcha en nombre de la Oficina para la Integración del Ayuntamiento de Dublín. El objetivo era sensibilizar a las poblaciones de inmigrantes de Dublín sobre la importancia de votar. La campaña también proporciona información sobre su derecho legal de votar y los pasos prácticos que hay que realizar para ejercer su derecho de voto el Día de las Elecciones.

A pesar de tener legalmente derecho a voto, la participación de miembros de las comunidades de inmigrantes en las elecciones ha sido siempre muy baja. En las últimas elecciones, sólo 8.400 de los 75.000 inmigrantes, votantes en potencia, se inscribieron en el censo para votar. Entre los obstáculos identificados se incluye el perfil de edad muy joven de estos votantes potenciales y la falta de información específica sobre cómo inscribirse, así como los motivos por los que tienen que votar. Al formar a jóvenes de cada comunidad, como Zhara, el Ayuntamiento de Dublín espera poder llegar a estas comunidades a través de esos embajadores cívicos de confianza.

El mensaje que destaca el Proyecto de Votantes Inmigrantes es que todos los inmigrantes tienen derecho a voto independientemente de su situación legal. Además de la campaña publicitaria y de inscripción de votantes inmigrantes, en 2009 el comité director también se comprometió a crear foros para el compromiso político. Con el fin de mejorar el alcance y el éxito de la campaña, estas iniciativas también se promovieron con un gran despliegue de carteles en toda la ciudad y en más de 25 idiomas, entre los cuales cabe citar el polaco, el lituano, el árabe, el chino y el español.

Un compromiso del Ayuntamiento con la integración

La alcaldesa de Dublín, Eibhlin Byrne ha respaldado firmemente esta campaña: «Es importante escuchar todas sus opiniones para que juntos podamos crear una ciudad dinámica para el siglo XXI».

VOTE for the City You Want

**Irish Local Elections
5th June 2009**

The final deadline to Register to Vote is Monday 18th May 2009

Regardless of your status in Ireland, if you are over 18 years of age by 15th Feb 2009 you are eligible to VOTE in local elections, **so make sure you are on the register to vote.**

El Proyecto de Votantes Inmigrantes se puso en marcha en nombre de la Dirección General de la Integración del Ayuntamiento de Dublín como parte de la «Declaración sobre integración», un documento suscrito formalmente entre cuyos signatarios se incluyen los principales responsables de organizaciones estatales y locales. Esta Declaración es única en el contexto irlandés, establece un pacto sobre la integración a nivel de la ciudad e integra un mensaje firme de compromiso con la población inmigrante de la ciudad de Dublín.

La Declaración contrae el compromiso de fomentar y apoyar la integración de la población inmigrante en la vida política, social y económica de la ciudad. Entre los signatarios de la Declaración multilateral se cuenta con numerosos ministerios públicos, así como con el Ayuntamiento de Dublín, la Cámara de Comercio y el Consejo Empresarial Municipal (City Enterprise Board), entre otros. Cada uno de ellos se comprometió a promover la integración en la planificación estratégica y empresarial, y a colaborar en la adopción de medidas y acciones conjuntas que contribuyeran a lograr una ciudad más abierta e integrada y con una mayor prosperidad urbana.

Éxito

Para los residentes de Dublín como Zhara, las iniciativas como el Proyecto de Votantes Inmigrantes son esenciales para comprometer a las comunidades de inmigrantes: «No son meras palabras para una conferencia de prensa o un convenio que todos firman y luego cae en el olvido; he visto los carteles en mi barrio y he participado en la formación de votantes. Está en la calle.» ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Conocer cómo y dónde votar es algo casi tan importante como conocer sus propios derechos. Asegúrese de que su ciudad proporciona información en varios idiomas y medidas prácticas sobre cómo votar correctamente el día de las elecciones.
- ➔ Utilice a los embajadores cívicos de distintas comunidades para crear confianza e influir en los porcentajes de participación. ¿Cómo puede su organización seleccionar y formar a los miembros de la comunidad para aumentar la participación en la política local?
- ➔ El enfoque de colaboración de Dublín para la integración social significa que todos los residentes de la ciudad forman parte de la campaña de votantes inmigrantes.
- ➔ Utilice materiales de promoción acertados dirigidos a nuevas comunidades en los que se destaque la inscripción de los votantes para las elecciones locales. En Dublín, los carteles se distribuyeron a una serie de comunidades culturales y estaban disponibles en 25 idiomas, como el polaco, el lituano, el árabe, el chino y el español.

Contacto

Gerry Folan

Ayuntamiento de Dublín
 Oficina para la integración
 Block 4, Floor 1, Civic Offices
 Wood Quay
 Dublín 8
 Irlanda
 gerry.folan@dublincity.ie
 www.dublincity.ie

BARCELONA, ESPAÑA

Combatir la ficción con datos reales: Campaña BCN Antirrumores

Ajuntament de Barcelona

El Ayuntamiento recluta ciudadanos para combatir los prejuicios sobre los inmigrantes y la discriminación con hechos y buen humor.

Son frases que se oyen a menudo.

«Los inmigrantes reciben más ayudas financieras para abrir sus comercios...»

«Los inmigrantes están saturando los servicios sanitarios...»

«Los inmigrantes no quieren integrarse o aprender nuestro idioma...»

En noviembre de 2010, cuando el Ayuntamiento de Barcelona reveló su estrategia a largo plazo para mejorar la convivencia entre ciudadanos autóctonos y nuevos inmigrantes, inició una inteligente campaña pública para luchar contra los rumores, conceptos equivocados y prejuicios.

¿Cuáles fueron sus armas? Contrataron y formaron a «agentes antirrumores» para combatir los mitos y difundir



la campaña a través de las organizaciones locales y los barrios de la ciudad. La Campaña BCN se basa en un proyecto similar iniciado en 2003 por el consejo comarcal de la vecina comarca del Vallès.

Campaña con un toque humano

Dado que el contacto personal desempeña un papel importante para que una persona cambie de opinión, los organizadores de la campaña reconocieron que una estrategia clave para eliminar la discriminación sería poner un rostro humano al mensaje, y al mensajero.

Durante la primera parte del proyecto se identificaron los principales estereotipos y prejuicios que circulaban por Barcelona sobre los inmigrantes. Se basaban en cinco temas:

- La llegada de nuevos inmigrantes;
- el abuso de los servicios sociales y de atención sanitaria;
- no declaran sus ingresos y no pagan impuestos;
- conducta antisocial en los espacios públicos; y
- quitan el trabajo de los ciudadanos autóctonos.

A continuación, equiparon a «agentes antirrumores» con una información cierta sobre los inmigrantes y técnicas para contradecir los malentendidos. Se centraron en respuestas hábiles que pudieran aplicarse tanto al trabajo, como al hogar o la calle. Por eso, cuando alguien se quejaba de que «los extranjeros se quedan con todos los pisos subvencionados», el agente antirrumores podía responder rápidamente: «En la actualidad, solamente uno de cada 20 inmigrantes se beneficia de esos pisos.»

Red de ciudadanos

Reconociendo que la principal dificultad no era detectar el mensaje sino erradicarlo de las calles de Barcelona, el Ayuntamiento lanzó su campaña a través de una red de 80 organizaciones locales que trabajan en el ámbito de la cohesión social y la convivencia. Los miembros de la Red Antirrumores están conectados a través de una página web específica que ofrece información, sesiones gratuitas de formación y guías en línea para abordar las situaciones más difíciles.

También utilizan enfoques muy variados para transmitir su mensaje, unos más originales que otros. Además de una campaña de publicidad por toda la ciudad, el proyecto ha incluido un debate público con las principales figuras locales, ha apoyado teatro de calle y ha producido vídeos cómicos para no lectores. Sin embargo, el mayor éxito ha sido una serie de cómics titulada *Blanca Rosita Barcelona*.

Escrita por el famoso ilustrador español Miguel Gallardo, cuenta la historia de Rosita, una anciana del sur de España que vive en Barcelona con su joven asistente peruana, Blanca. Cada volumen explora un tema de la campaña a través del contexto de la vida cotidiana.

Éxito

La campaña ha celebrado ya varios hitos. Más de 350 personas han recibido formación como «agentes antirrumores». La primera edición de *Blanca Rosita Barcelona* consistió en una tirada de 10.000 ejemplares, y el doble para la segunda edición. Ahora se puede consultar también en línea una nueva guía práctica contra prejuicios y estereotipos.

Y lo que es más importante, otros ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Catalunya trabajan para crear sus propias versiones. Ciudades españolas como Granada y la Comunidad Autónoma del País Vasco también han mostrado interés, al igual que otras ciudades europeas, como Atenas y Ginebra. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Entienda el problema. Tómese tiempo para identificar y analizar el problema, y el resultado será una mejor estrategia y mejores resultados.
- ➔ ¡Sea creativo! Utilice el humor para abordar problemas serios y llegar a un público nuevo. Cuente su historia a través de nuevos formatos poco habituales (cómic). Utilice nuevos canales, como el teatro, el vídeo y las redes sociales, o el debate público (gobierno local y medios de comunicación).
- ➔ Inspire confianza, transparencia y capacidad para que otros copien su éxito compartiendo su investigación, guías de formación, buenas prácticas e historias de éxito con todo el mundo.

Contacto

Ramon Sanahuja

Director de Inmigración e Interculturalidad
Ayuntamiento de Barcelona
Gerencia de Calidad de Vida, Igualdad y Deportes
Passeig de Sant Joan, 75
Barcelona
España
rsanahuja@bcn.cat
www.interculturalitat.cat

SHEFFIELD, REINO UNIDO

City of Sanctuary

Sheffield, ciudad de asilo

Una política municipal pensada para ofrecer asilo y asistencia a los refugiados convierte a la ciudad en una comunidad de acogida

Imagínese llegar a una nueva ciudad desde la otra punta del mundo, sin apenas conocer la lengua y las costumbres locales y sin el apoyo que suponen familia o amigos. Un pequeño gesto de bienvenida y acogida en esta nueva comunidad pueden marcar la diferencia.

En 2007, la ciudad de Sheffield se convirtió en la primera ciudad de asilo o City of Sanctuary del Reino Unido. Con el apoyo del Ayuntamiento y más de 70 organizaciones locales y entidades cívicas, el Consejo se comprometió a agrupar a los ciudadanos recién llegados con los de toda la vida para celebrar la aportación de las personas que buscan asilo y los refugiados a la vida de la ciudad.

El movimiento City of Sanctuary intenta fomentar una cultura de hospitalidad municipal y un entorno acogedor y comprensivo para las personas que buscan asilo en el Reino Unido, y luchar activamente contra los estereotipos negativos sobre los refugiados. Según Craig Barnett, coordinador de City of Sanctuary en Sheffield, «se trata de ofrecer una visión positiva de nuestra ciudad como lugar de refugio».

El camino hasta la acogida

Empezando con las entidades cívicas y religiosas, desde 2005 más de cien organizaciones se han agrupado con el Ayuntamiento de Sheffield para conseguir una ciudad de acogida para las personas que buscan asilo, ofreciéndoles amistad, protección e integración. Donna Covey, presidenta del Consejo de Refugiados menciona la mezcla de actos de apoyo de los distintos grupos como uno de los aspectos únicos de la experiencia de Sheffield. «Participa en ello el conjunto de la comunidad. No se trata necesariamente de personas que trabajan con refugiados o de defensores de este colectivo. Son ciudadanos normales que quieren facilitar un lugar seguro a personas que se ven obligadas a huir al Reino Unido.»

En 2007, el reconocimiento formal de Sheffield como ciudad de asilo hizo que una antigua perspectiva de integración se convirtiera en realidad. El Manifiesto de Sheffield como ciudad de asilo incluye determinados criterios para la participación de las personas que buscan asilo y los refugiados en la vida local, así como el acceso a la ayuda y los servicios esenciales. También el Equipo de Solicitantes de Asilo ha redactado un «Estatuto del Cliente» para ayudar a los solicitantes de asilo a comprender sus derechos y las responsabilidades de la ciudad respecto a sus nuevos residentes.



Un movimiento en crecimiento

Desde que Sheffield abriera camino al convertirse en ciudad de asilo, cada vez hay más ciudades que siguen su ejemplo en el Reino Unido: Bradford, Bristol, Coventry, Leicester, Londres, Norwich, Nottingham, Oxford, Sheffield y Swansea. Uno de los éxitos visibles son los carteles repartidos en las calles de Sheffield y otras ciudades en los que puede leerse: «Damos la bienvenida a solicitantes de asilo y refugiados», un recordatorio diario de los cambios de actitud que el movimiento desea incorporar.

Esta red nacional se reúne con frecuencia para compartir sus aprendizajes y experiencias con el apoyo de un coordinador nacional responsable de promover el movimiento. El movimiento City of Sanctuary también ha publicado un manual que contiene directrices sobre cómo poner en marcha una iniciativa local, así como casos prácticos de los distintos grupos del Reino Unido. www.cityofsanctuary.org/book

Un movimiento global

En los Estados Unidos, aproximadamente 31 ciudades se han designado a sí mismas como ciudades de asilo. Por ejemplo, en 1989, San Francisco aprobó la ordenanza «Ciudad y condado de asilo», conocida también como Ordenanza Santuario, por la que prohíbe a los empleados municipales cooperar en las investigaciones o detenciones de inmigrantes, salvo que dicha cooperación esté avalada por una ley o una orden federal. La ordenanza tiene sus raíces en el Sanctuary Movement de los años ochenta del siglo XX, cuando las iglesias de todo el país brindaron refugio a los ciudadanos centroamericanos que huían de las guerras civiles en sus países. Al ofrecer esa ayuda las entidades religiosas reaccionaban ante las dificultades con que se enfrentaban los inmigrantes para obtener el estatus de refugiado del Gobierno de los Estados Unidos. Municipios de todo el país siguieron el ejemplo y aprobaron ordenanzas similares. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Llegar a nuevas comunidades, nuevos públicos y construir un apoyo de base amplia para el movimiento (más allá de las organizaciones establecidas) fue fundamental para el éxito de Sheffield.
- ➔ Los propios refugiados han sido los mejores promotores del movimiento al compartir sus experiencias en charlas en escuelas y entidades cívicas, en los medios de comunicación y mediante representaciones.
- ➔ Se han organizado celebraciones, festivales y eventos culturales para enfatizar la contribución positiva de los refugiados y solicitantes de asilo a la ciudad, así como para alentar un sentimiento de orgullo en tanto que lugar seguro integrado en la población local.

Contacto

Sarah Eldridge

City of Sanctuary
Victoria Hall, Norfolk Street
Sheffield
Reino Unido
S1 2JB
07807 342157
sarah@cityofsanctuary.org
www.cityofsanctuary.org

NEW HAVEN, ESTADOS UNIDOS

Ciudadanos urbanos: tarjetas de identidad municipales para lograr comunidades integradas y seguras

Oficina del Alcalde de New Haven, Connecticut

Una tarjeta de identidad municipal permite acceder a los servicios de la ciudad y al mismo tiempo ofrece mayor seguridad a todos sus residentes

Ir a una farmacia para conseguir una receta, abrir y acceder a una cuenta bancaria local, usar cualquier servicio público, cómo hacerse la tarjeta de la biblioteca; todas estas gestiones exigen poder identificarse con un documento, algo de lo que muchos inmigrantes no disponen.

Para superar este obstáculo, el alcalde John DeStefano puso en marcha una iniciativa para que la ciudad de New Haven aprobara una tarjeta de identidad municipal, la primera de esta índole en una ciudad de los Estados Unidos.

La tarjeta de residencia de la «ciudad de los olmos» (denominada así por los árboles que alguna vez dominaron el paisaje de la región) se introdujo en julio de 2007 y está a disposición de todos los residentes de New Haven, independientemente de su nacionalidad. Si bien la tarjeta no cumple las mismas funciones que un permiso de conducir, certifica que su titular participa plenamente en la vida civil.

Una necesidad práctica de la comunidad

El rápido aumento de la población inmigrante planteó a la ciudad una serie de retos y oportunidades, en particular en relación con la población sin documentación. Estos residentes indocumentados debían superar los obstáculos a los que se enfrentan tradicionalmente los inmigrantes (obstáculos lingüísticos, diferencias culturales, barreras para obtener una educación y trabajos mal pagados). Pero también se enfrentaban a otros problemas relacionados con su situación legal, como las dificultades

para acceder a entidades financieras, la victimización, las estafas con la promesa de obtener la nacionalidad y otros ámbitos que afectan a la calidad de vida.

Las comunidades de inmigrantes a menudo se ven intimidadas por el miedo a las autoridades. La falta de documentación hace que los inmigrantes no denuncien delitos, porque a menudo son objeto de sospechas si no pueden demostrar su identidad.

Y lo que es peor, los inmigrantes son víctimas de robos e intrusiones en su hogar en una proporción mayor que el resto de la población, porque a menudo se les paga en efectivo, pero no tienen dónde depositar sus ingresos.

Por lo general, los bancos locales exigen un permiso de conducir o el número de seguridad social para abrir una cuenta, documentos que no pueden obtener las personas que no tienen la nacionalidad. Todo ello ha cambiado en



New Haven, pues muchos bancos han accedido a aceptar la nueva tarjeta de identificación municipal. Se espera que con la titularidad de una cuenta bancaria y de una tarjeta de identificación válida los inmigrantes «se atrevan a denunciar los delitos con más frecuencia, y no sean tan a menudo víctimas de ellos».

Hacer que se acepte la idea

El Ayuntamiento de New Haven obtuvo un amplio apoyo para el programa de la tarjeta de identidad municipal gracias a la promoción de sus ventajas prácticas en lugar de hacer hincapié en las ideológicas. Como señala el Presidente del Consistorio, Carl Goldfield, «desde el punto de vista de la sanidad y la seguridad públicas, no tiene ningún sentido que 10.000 miembros de una comunidad estén atemorizados frente al hecho de no disponer de asistencia sanitaria o de denunciar un delito, solo por carecer de documentación.»

Otra táctica utilizada consistió en destacar el amplio interés por las tarjetas de identidad. Por ejemplo, se convirtió en una forma de identificación útil para los estudiantes de bachillerato que todavía no podían obtener el permiso de conducir y para las personas mayores que ya no podían tenerlo. Ello significaba que los inmigrantes indocumentados no serían identificados automáticamente al contar con esta tarjeta.

Visión de futuro

En 2007, la tarjeta de identidad de New Haven era la primera tarjeta de identidad expedida en los Estados Unidos. En 2009, la ciudad y el condado de San Francisco introdujeron la tarjeta de identidad municipal de San Francisco, un programa municipal de tarjeta de identidad que sigue el modelo de la de New Haven. Otras ciudades que expiden tarjetas de identidad son Asbury Park, Nueva Jersey y Washington, D.C. (DC One Card). Los funcionarios públicos de otras ciudades importantes de los Estados Unidos siguen muy de cerca el experimento de New Haven y evalúan detenidamente si se adapta a sus comunidades. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ La identidad municipal crea un sentimiento de pertenencia, facilitando la integración económica y social.
- ➔ Todos los residentes de la ciudad, independientemente de su categoría como inmigrantes, contribuyen al comercio local y otras formas de compromiso cívico.
- ➔ Facilitar a todos los residentes el acceso a los servicios públicos, tales como el uso de la biblioteca o la entrada a parques, incrementa la capacidad de participación y de convertirse en parte integrante de la comunidad.

Contacto

Sean Matteson

Jefe de Personal
New Haven City Hall
Oficina del Alcalde
165 Church Street
New Haven
Connecticut
Estados Unidos
06510
smatteso@newhavenct.net
www.cityofnewhaven.com

RICHMOND HILL, CANADÁ

Sí al liderazgo diverso

Ayuntamiento de Richmond Hill

Un municipio en expansión toma medidas para mejorar la representación de las minorías en los consejos cívicos

El área suburbana de Richmond Hill, al norte de Toronto, adquirió su identidad multicultural y su condición de ciudad casi de la noche a la mañana. Antaño un municipio pequeño, en veinte años su población se duplicó hasta llegar a los 185.000 habitantes, y además la proporción de minorías visibles aumentó hasta constituir casi un 50 % de la población. Este cambio tan rápido ocasionó problemas tanto a los residentes de toda la vida (algunos de los cuales se resistían al cambio) como a los recién llegados (que a menudo tenían la sensación de no ser bienvenidos).

La respuesta de los responsables del municipio fue clara y directa. En 2007 lanzaron un nuevo plan estratégico guiado por una sola frase: «Somos una comunidad acogedora.» Para garantizar que se escucharan todas las voces de la comunidad, el Ayuntamiento organizó una serie de consultas, inclusive jornadas de puertas abiertas, foros étnicos, concursos juveniles, encuestas y conversaciones informales del alcalde Dave Barrow con los dirigentes de diversas comunidades.

Más de 2.000 residentes participaron en el desarrollo del Plan Estratégico de 2009 de la ciudad. Sin embargo, los líderes municipales reconocieron que quedaba aún mucho por hacer para abordar la diversidad de la ciudad y para que el Ayuntamiento de Richmond Hill y su gobernanza fueran más inclusivos.

DiverseCity onBoard

La principal prioridad de los responsables municipales era llegar a las diversas comunidades. Con el fin de asegurar que sus comisiones cívicas fueran un reflejo de la diversidad demográfica de la zona, el Ayuntamiento se dirigió a DiverseCity onBoard para buscar la mejor manera de ayudar a Richmond Hill a conseguir su objetivo.

Constituida en 2005, DiverseCity onBoard fue creada por The Maytree Foundation para colmar la creciente brecha entre la diversidad de la población de Toronto y su dirección municipal y para contribuir a conectar las instituciones públicas con los talentos que necesitan para lograr una mejora competitiva y la prosperidad urbana.

Para ello identifica candidatos cualificados preseleccionados, pertenecientes a minorías visibles y comunidades de inmigrantes, para ocupar puestos profesionales en diversos órganos de gobierno, consejos, juntas y comisiones. De una lista de más de 5.000 candidatos, DoB ha seleccionado hasta la fecha a 600 personas para ocupar cargos en consejos y comisiones.

Conseguir que los residentes participen en las comisiones municipales

Confirmando su exitoso proceso de captación de ciudadanos, el Ayuntamiento se asoció con DoB al inicio del proceso de selección de representantes de las comisiones cívicas, para llegar a los residentes locales que ya habían demostrado que tenían ganas y capacidad para participar como voluntarios en los consejos.



Decidieron que una jornada de puertas abiertas permitiría llegar a posibles nuevos miembros, a la vez que ayudaría a los residentes a tener más información sobre cómo participar activamente en el gobierno local. Todas las comisiones del Ayuntamiento con representación ciudadana participaron en el acto, con su propio stand y proporcionando información sobre sus funciones y responsabilidades. También participaron los organismos públicos locales.

En el stand de DoB, los residentes también recibieron más información sobre las ventajas profesionales de participar en las comisiones y los consejos públicos. Cathy Winter, directora de DoB, recuerda que «además de reunirnos con los miembros de nuestra lista que asistieron al acto, pudimos llegar a un público mucho más amplio e informarles de nuestro programa de selección de miembros.»

Éxito

El nuevo proceso de selección de Richmond Hill abrió las puertas a ciudadanos que de otro modo nunca se habrían interesado por la gobernanza municipal. Las minorías visibles ahora constituyen un 22 % de los ciudadanos que participan en las comisiones cívicas del Ayuntamiento. En 2010, DoB agradeció a Richmond Hill que apostara por la diversidad en la gobernanza y el hecho de que consideraran prioritaria la contratación de miembros de diversas procedencias.

«Richmond Hill se ha convertido en una ciudad dinámica, bien educada y multicultural que se encuentra en la cúspide de un nuevo cambio en nuestra forma de funcionar y mirar como comunidad», explica el alcalde Dave Barrow. Con un proceso de compromiso abierto, Richmond Hill trabaja para satisfacer las necesidades de todos sus residentes, en la actualidad y en el futuro. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Recuerde quiénes son los más interesados en su caso y pregúntese si hace todo lo que puede por obtener y mantener su apoyo.
- ➔ Si sus comisiones no son un reflejo de la comunidad, averigüe cuáles son las barreras que impiden la integración.
- ➔ Sea proactivo a la hora de desarrollar herramientas para llamar la atención de las comunidades menos representadas en sus comisiones.

Contacto

Municipio de Richmond Hill

225 East Beaver Creek Road

Richmond Hill

Ontario

Canadá

L4B 3P4

officemayor@richmondhill.ca

www.richmondhill.ca

MARSELLA, FRANCIA

De la esperanza a la fraternidad: Marseille Espérance

Ayuntamiento de Marsella

Los dirigentes municipales reúnen a las comunidades religiosas para crear un foro para el diálogo y la mediación comunitaria

La ciudad portuaria de Marsella, en el sur de Francia, tiene una larga historia de inmigración. Su comunidad judía es la tercera más grande de Europa y alrededor de un tercio de su población es de origen norteafricano. Algunos demógrafos prevén que Marsella será la primera ciudad del continente europeo con mayoría musulmana.

Sin embargo, la ciudad con mayor diversidad étnica de Francia también ha sido la que más éxito ha tenido a la hora de evitar estallidos de descontento social y violencia étnica, como los que han sufrido las periferias de París y otras ciudades.

Marsella es una ciudad de inmigrantes.

No es fácil abordar las diversas realidades de la sociedad francesa moderna a través de los canales oficiales. En Francia no se recopila información sobre la religión o el origen étnico de las personas en virtud del principio de laicidad, que prohíbe el reconocimiento de la religión o del origen étnico en la vida política y la recogida de datos étnicos o religiosos por parte del Estado.

Rompiendo con esta tradición, la Alcaldía creó en 1990 el foro Marseille Espérance con el fin de reconocer la importancia de las identidades comunitarias en el ámbito público y abrir vías para el diálogo intercultural. La «fórmula única» (laicidad pacífica y abierta) de este foro, que es el primero de su especie en Europa, permitió al alcalde reunir a los dirigentes religiosos de la ciudad (cristianos, judíos, musulmanes y budistas) con el fin de promover la armonía y el entendimiento entre todos los ciudadanos de Marsella, independientemente de su origen, cultura o religión. El mensaje de una Marsella cosmopolita y fraternal se consolidó aún más durante el mandato del nuevo alcalde, Jean Claude Gaudin, a partir de 1995 y fue promovido activamente en los medios de comunicación.

Los miembros de Marseille Espérance se reúnen periódicamente con el alcalde para examinar las necesidades sociales de la ciudad. Un ejemplo del éxito de este foro es el respaldo unánime prestado por Marseille Espérance al proyecto de la Gran Mezquita de Marsella. El liderazgo activo del alcalde, con el apoyo de todos los dirigentes religiosos de Marseille Espérance, logró acelerar la búsqueda centenaria de un lugar adecuado. Hoy, la mezquita se encuentra en construcción. Marseille Espérance también



puede actuar por encargo ante posibles amenazas para la coexistencia pacífica de los habitantes de la ciudad y cuenta con un historial de éxito en lo que se refiere a la mediación en conflictos entre comunidades.

El mensaje de inclusión, cohesión y coexistencia en torno a la figura unificadora del alcalde que propone Marseille Espérance se ha difundido ampliamente a través de los medios de comunicación y las redes locales. Los medios locales han respondido de forma entusiasta con un gran aumento del número de artículos escritos sobre las organizaciones de la sociedad civil musulmana.

Éxito

Para conmemorar el 2.600o aniversario de la ciudad, Marseille Espérance puso en marcha en el año 2000 el proyecto escultórico Árbol de esperanza. Un total de 350.000 residentes de la ciudad suscribieron el mensaje de tolerancia, hospitalidad e intercambio que simboliza el proyecto y los valores de Marseille Espérance, pues sus nombres figuran grabados en la base del árbol. Se ha obsequiado una réplica del árbol a su ciudad hermanada, Shanghai, y a la ciudad asociada de Argel.

Entre otros proyectos innovadores patrocinados por Marseille Espérance encontramos el «Metro cúbico de infinitud», una sala de oración y lugar de introspección interconfesional situado en el Hospital Paoli-Calmettes, que muchos consideran único en Europa; y el Premio Marseille Espérance, financiado por el Ayuntamiento de Marsella, que se concede cada año en el marco del Festival de Cine Documental de Marsella.

En 2004, la Fondazione Laboratorio Mediterraneo concedió a Marseille Espérance su Premio de la Paz por su labor encaminada a facilitar el diálogo intercultural y el entendimiento. El modelo de Marsella ha sido adaptado igualmente por el Ayuntamiento de Bruselas, y en Barcelona el Grup de Treball Estable de les Religions (GTER) ha firmado un acuerdo de cooperación con Marseille Espérance para aprender de su experiencia. ■

Cómo aplicarlo a su caso:

- ➔ La consulta a las comunidades y un proceso decisorio participativo dan lugar a soluciones más sólidas y sostenibles.
- ➔ Utilice tantos canales y plataformas como pueda para alcanzar sus objetivos o aumentar su visibilidad: medios de comunicación, artes, Alcaldía, instituciones locales y espacios públicos.
- ➔ Cuente una buena historia. Aparte de las acciones significativas, no subestime el poder simbólico de la lengua y el liderazgo para promover su éxito.

Contacto

Marseille Espérance

13233 Marseille cedex20

Ayuntamiento de Marsella

Francia

marseille-esperance@mairie-marseille.fr

www.marseille.fr/sitevdm/marseille-esperance/accueil

FRANKFURT, ALEMANIA

La diversidad mueve a Frankfurt

Frankfurt am Main

Aprovechar la autopista virtual para una consulta pública sobre integración

En Frankfurt, la integración de los inmigrantes no es solo buena para las empresas, sino que afecta a todos los ámbitos. La mundialmente conocida como «Ciudad del euro» se ha creado una sólida reputación más allá de que le cuadren las cuentas. Frankfurt ha desempeñado un papel pionero en el desarrollo y la aplicación de las primeras políticas de integración en Alemania.

Una ciudad en proceso de cambio

La ciudad de Frankfurt fue la primera en Alemania en lidiar seriamente con la cuestión de la integración de los inmigrantes en la década de los ochenta del siglo XX. En 1989 abrió la Oficina de Asuntos Multiculturales (*Amt für multikulturelle Angelegenheiten*, AMKA), la primera de su tipo en todo el país. Aunque al principio resultaron polémicas, las iniciativas de integración como *Mama lernt Deutsch – Papa auch* (Mamá aprende alemán, ¡y papá también!) se consideran hoy en día ejemplares tanto a escala nacional como internacional.

El planteamiento de Frankfurt fue un modelo de éxito. No obstante, con una población de 670.000 habitantes (el 37 % de origen inmigrante) que incluía a inmigrantes internacionales de más de 170 países, en 2009 los niveles de diversidad en la ciudad distaban de la imagen de antaño, una población inmigrante procedente en su mayoría de Turquía e Italia.

Preguntas a los expertos

Iniciado en 2009 y liderado por AmkA y la Comisión de Integración, se invitó a dos destacados expertos académicos para que elaboraran una especie de orden del día para el debate público. Entre sus recomendaciones destacaba la idea de que la integración «debería tomar en consideración las realidades y el potencial especial de Frankfurt como una metrópoli europea de la cultura global.» En otras palabras, Frankfurt era a la vez una ciudad de inmigración y una capital financiera internacional, pero necesitaba «encontrar un compromiso renovado y mejorar la cooperación y coordinación» entre los actores relevantes.



Foto: © Willi Müller-Sieslak

Soy de Frankfurt porque...

«La diversidad mueve a Frankfurt» (*Vielfalt bewegt Frankfurt*) para sondear a su ciudadanía acerca del significado de la integración. El principal instrumento fue el sitio web *Vielfalt bewegt Frankfurt*.

El componente de compromiso en línea de la campaña tuvo lugar en tres fases. Primero se invitó a la gente a enviar vídeos o publicar blogs sobre el tema «Soy de Frankfurt porque...» A continuación, se invitó al público a responder a cinco encuestas que ayudaran a determinar cuestiones y prioridades importantes para el proyecto. En la fase final se pedían nuevas ideas que hubieran podido pasar desapercibidas durante el proceso. El conjunto de las tres fases se completó en menos de seis meses.

Para asegurarse de que el proceso funcionaba realmente, se incluyeron actividades más clásicas. Por ejemplo se organizó una exposición itinerante y visitas a oficinas gubernamentales, escuelas, instituciones y plazas públicas para pedir la opinión del público. En total, más de 46 eventos con proyectos específicos lograron extraer las opiniones de los ciudadanos de Frankfurt, incluido un chat en directo con el Comisario de Integración.

Éxito

Al finalizar la consulta, habían participado en el proceso más de 47.000 personas, procedentes de todos los sectores de la sociedad de Frankfurt. El discurso público contaba ahora con una visión más amplia de la integración, incluyendo la idea de que la diversidad de Frankfurt era incluso mayor de lo que se había supuesto.

En septiembre de 2010, el Ayuntamiento de Frankfurt am Main aprobó el nuevo Concepto de Integración desarrollado por AMKA. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ ¡Empiece con datos concretos! Pida a los principales expertos académicos de su ciudad que elaboren un estudio de base sobre la integración.
- ➔ Abra un foro en línea con un límite de tiempo para demostrar la urgencia del proyecto.
- ➔ Comuníquese a menudo y de tantas maneras como sea posible (medios de comunicación impresos o en línea, carteles, radio y televisión...). Después realice un seguimiento personal sobre el alcance para asegurarse de que el proyecto recibe la atención y la respuesta que necesita.

Contacto

Helga Nagel

Ayuntamiento de Frankfurt am Main
 Oficina de Asuntos Multiculturales (AmKA) - Amt für
 multikulturelle Angelegenheiten
 Lange Straße 25-27
 60311 Frankfurt am Main
 Alemania
helga.nagel@stadt-frankfurt.de
www.stadt-frankfurt.de/amka

«Las contribuciones que realizan nuestros vecinos a la ciudad han de convertirse en realidades evidentes y tangibles, debemos corresponderlas.»

Javier León de la Riva
Alcalde de Valladolid, España



CAPÍTULO 2

Ciudades en acción

Las ciudades como generadoras de empleo, consumidoras y prestadoras de servicios

Dado que las ciudades son entes generadores de empleo y consumidores de primer orden en la economía local, se encuentran en una posición única para dar forma a un enfoque positivo de la diversidad y proporcionar liderazgo mediante prácticas de contratación responsables y de gestión de la diversidad.

Las ciudades con visión de futuro se retan a sí mismas para asegurar que su mano de obra futura refleje la diversidad de la ciudad en todas las áreas y los niveles laborales. Ello significa añadir un punto de vista integrador a las políticas de contratación pública y diversidad de proveedores, contratos de recursos humanos, asignación de zonas, gastos en infraestructuras, costes de prestación de servicios e incentivos a inversores, actividades que afectan el núcleo del presupuesto municipal, su base imponible y la rendición de cuentas públicas.

En consecuencia, las ciudades pueden fijar los estándares para unas prácticas comerciales justas y equitativas en relación con otros empleadores e instituciones en el marco de la comunidad en sentido amplio.

BREMEN, ALEMANIA

Tú eres la clave: empleo juvenil para que la ciudad prospere

Freie Hansestadt Bremen

Una campaña de contratación dirigida a la juventud y a la diversidad en puestos de trabajo del servicio público y para que la ciudad prospere

Yasemin entra en el cuerpo de bomberos. Angelo recibe educación práctica sobre la administración pública. Katja es una cadete de policía de servicio con un superior. Esos vídeos breves protagonizados por Yasemin, Angelo y Katja forman parte de la campaña del Ayuntamiento de Bremen para que jóvenes recién graduados puedan ocupar puestos de trabajo en la administración pública.

En las ciudades multiculturales de hoy en día, es esencial disponer de mano de obra diversa para crear un servicio público eficaz y receptivo. Cuando los dirigentes de Bremen investigaron por qué tan pocas personas de origen extranjero participaban en las muchas oportunidades de formación que ofrece el Ayuntamiento, descubrieron que esos inmigrantes ni siquiera contemplaban la posibilidad de llegar a trabajar en la administración pública. Estas personas tenían pocos familiares, amigos o contactos que fueran funcionarios y ni se les pasaba por la cabeza la posibilidad de trabajar en el Ayuntamiento.

En 2009, con el lema «Tú eres la clave... para tu futuro y tu ciudad» (*Du bist der Schlüssel... fuer deine Zukunft und deine Stadt*), el Ayuntamiento de Bremen inició una campaña para contratar a más jóvenes. La campaña utiliza relatos, videos y testimonios para publicitar las opciones profesionales aprovechando las historias de inmigrantes que han prosperado como ejemplos que pueden inspirar a los jóvenes a buscar oportunidades en el Ayuntamiento. También ofrece información clara y accesible a través de la web sobre puestos para principiantes, los requisitos necesarios, la formación que se ofrece y el salario.

Tú eres la clave: una campaña inclusiva

Situada en el noroeste de Alemania, Bremen es la décima ciudad más grande del país, con una población de 500.000 habitantes. Aproximadamente un 25 % de la población es de origen extranjero; los principales países de procedencia son Turquía, Polonia y la Federación Rusa.

Para atraer a esta población en gran medida subempleada, el Departamento de Educación y Formación del Ayuntamiento lanzó la campaña «Tú eres la clave». Basada en el símbolo icónico de la ciudad, la campaña se dirige a jóvenes pertenecientes a minorías como la clave para el futuro de la ciudad, y pretende que el trabajo en la administración pública sea para ellos una opción profesional atractiva. Como en otros programas similares puestos en práctica en Hamburgo, el Ayuntamiento selecciona empleados para una gran variedad de departamentos, como policía, bomberos, agentes de la ley, administración judicial, gestión financiera y administración en general.

Los mensajes de la campaña se elaboraron con sumo esmero para sortear el difícil problema de contratar a personas de



las poblaciones objetivo (minorías infrarrepresentadas) y a la vez mantener el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad. El Ayuntamiento cuenta con más de 25.000 empleados y ya había intentado antes ofrecer oportunidades de empleo mediante una estrategia interdepartamental para la integración (preseleccionada por Bertelsmann Stiftung como mejor práctica en 2005), pero el enfoque del nuevo programa es más inclusivo. Los jóvenes pertenecientes a minorías tenían que sentir que eran «iguales entre iguales».

Iguales entre iguales

La campaña «Tú eres la clave» utiliza un enfoque polifacético para llegar a su público: una campaña publicitaria en los medios de comunicación impresos, ferias sobre estudios universitarios, un nuevo sitio web interdepartamental destinado a promover las opciones profesionales y los nuevos puestos de trabajo y actividades de promoción en las organizaciones de inmigrantes y cafeterías escolares. Incluso se han abierto cuentas en Twitter y Facebook.

Y dado el papel de la familia para orientar a los hijos en su elección de carrera profesional, la campaña se dirige también a los jóvenes y a sus familias. Las versiones en ruso y turco de los folletos alemanes sobre opciones de estudios y formación se han adaptado para ganarse el apoyo de los padres.

Éxito

«Queremos que en la administración pública aumente la proporción de inmigrantes», dice la alcaldesa Karoline Linnert. «Necesitamos su competencia intercultural. La administración debe ser tan variada como nuestra sociedad.»

En 2009, un 19,6 % de los solicitantes eran de origen extranjero. En 2010, la proporción alcanzaba el 25 % gracias a la campaña, que utilizó ejemplos de jóvenes que han prosperado como empleados en prácticas en combinación con el reconocimiento de los logros de los candidatos bilingües. Incluso el diseño de la campaña tuvo una buena aceptación entre los empleados municipales, y muchos sintieron que reforzaba la posición del Ayuntamiento como empleador. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Los jóvenes necesitan modelos en los que puedan reconocerse y que inspiren y les guíen en su éxito futuro.
- ➔ Cuando intente satisfacer la necesidad de recursos humanos de su organización, no olvide a la población local menos visible. Con soluciones sencillas se puede transformar un creciente déficit de diversidad.
- ➔ Cuando quiera contratar a jóvenes para un empleo o formación, incluya información para los padres en el material informativo. Muchas veces los padres desempeñan un papel importante a la hora de orientar las decisiones profesionales de sus hijos.

Contacto

Dra. Kirsten Schüller

Freie Hansestadt Bremen
 Centro de Educación y Formación para la
 Administración Pública
 (Aus-und Fortbildungszentrum)
 Doventorscontrescarpe 172 B
 28195 Bremen
 Alemania
 kirsten.schueller@afz.bremen.de
 www.ausbildung.bremen.de

OSLO, NORUEGA

Oslo Extra Larga

Oslo Kommune

Responsabilizar a los líderes municipales de sus políticas de inclusión.

Oslo, al igual que otras ciudades que actúan como «puerta de entrada», no ha sido siempre un destino para inmigrantes. Geográficamente aislada y sin un pasado colonial, no pueden aplicarse a esa ciudad las tendencias históricas de la migración. De hecho, hasta hace poco, Noruega era un país de emigración neta. Pero ya no es así.

Hoy en día, Oslo se ha convertido en un importante centro receptor de solicitantes de asilo y refugiados de Europa, y el Ayuntamiento ha convertido la diversidad y los ideales de integración y armonía en parte de la identidad de la ciudad.

En junio de 2001, tras un asesinato cometido por motivos raciales, la ciudad de Oslo inició una campaña de alto nivel para cultivar y promover la diversidad cultural. La ciudad aprobó por unanimidad una resolución y adoptó una carta que reconocía la igualdad de todos los ciudadanos y consolidaba su compromiso con la tolerancia, el respeto mutuo y la comprensión.

El resultado fue la Campaña OXLO, Oslo Extra Large.

Mirando hacia el futuro

Basada en el documento especial sobre valores de la ciudad de Oslo, Oslo – a city for all (Oslo, una ciudad para todos), la campaña OXLO se convirtió en una parte fundamental de la estrategia más amplia de planificación municipal.

En un principio la campaña se dirigió a la juventud. Entre las actividades que ofrecía destacaban los jardines de infancia subvencionados, actividades escolares, premios de reconocimiento a inmigrantes y boletines

culturales. Preparar a la próxima generación para la ciudad intercultural del futuro era una parte esencial de la estrategia inicial.

En 2005, la campaña OXLO y su emotivo acercamiento inclusivo a la diversidad recibieron el mandato renovado del Ayuntamiento de ir más allá de la buena voluntad y los gestos simbólicos y pasar a responsabilizar a la ciudad de sus políticas. Se introdujeron varias medidas a escala de toda la ciudad para incrementar la diversidad cultural a través de una gobernanza activa de la ciudad. Dichas medidas incluían abordar los criterios de contratación municipal, poner énfasis en la participación política a

Oslo kommune

Oslo Extra Large – en by for alle

1. Oslo is a city where every inhabitant is of equal value.
2. The future of Oslo lies in the hands of its inhabitants being the city's most valuable assets. We are citizens with different ethnic, cultural and religious backgrounds, sharing the same fundamental rights, duties and responsibilities.
3. Diversity and complexity provide enrichment and strength to our city.
4. Oslo is a safe city, where every child and young person is free to develop both their own identity and their future.
5. Every inhabitant in Oslo has the right to be visible, have their voice heard, be included and be treated as individuals.
6. Acting together and exchanging information and knowledge about one another are ways to increase tolerance, mutual understanding and respect.
7. Everybody has a responsibility for making Oslo a safer and transparent city. There is zero tolerance for threats, bullying and violence.
8. Oslo city fights against all forms of racism and discrimination.
9. The Norwegian law forbids all forms of racist expressions and activities. Any violation will be dealt with accordingly.
10. Fighting Nazism, racism and intolerance is about protecting our society's most central values: democracy, freedom, safety and security.

Ethical document adopted by the Oslo City Council on 20 June 2001.

OXLO

*Oslo Extra Large – en by for alle

www.oxlo.no

través de una ciudadanía activa y fomentar una mayor cooperación entre organismos, gobierno local y demás proveedores de servicios.

¡Oslo, una ciudad para todos!

Hoy, más de un 26 % de una población de 600.000 habitantes y un 50 % de los niños son de procedencia minoritaria. La diversidad es una seña de identidad del paisaje urbano y una parte cada vez más importante de sus estructuras e instituciones. En 2009, el 20 % de los integrantes del pleno municipal de Oslo (12 de 59 miembros) pertenecían a alguna minoría étnica, y cinco de los siete partidos políticos del pleno tenían representación minoritaria.

Desde 2004, todos los organismos municipales, los distritos de la ciudad y el mismo Ayuntamiento están obligados a consultar al Consejo de Organizaciones de Inmigrantes de Oslo en relación con todas las cuestiones de servicios públicos para garantizar que se satisfagan las necesidades de los usuarios pertenecientes a minorías étnicas.

Además, los extranjeros que hayan residido legalmente en Noruega durante tres años tienen derecho a votar en las elecciones locales y el Ayuntamiento de Oslo se ha usado como marco para las ceremonias de concesión de la nacionalidad desde la revisión y ampliación de la Ley de Ciudadanía de 2006.

Éxito

Lo más importante es que el éxito de la campaña OXLO ha venido acompañado del de las minorías étnicas de la ciudad. El índice de desempleo es bajo, un 5 %, y el nivel educativo es alto. Estudiantes de segunda generación superan los resultados de sus iguales de origen nativo en algunos distritos, y avanzan satisfactoriamente en la enseñanza superior; el 13 % de los estudiantes de la Universidad de Oslo y el 17 % del University College de Oslo proceden de minorías étnicas. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ El apoyo de los dirigentes municipales, empezando por la Alcaldía, es importante para garantizar una base amplia de apoyo para una campaña aglutinadora que incluya a numerosos actores, iniciativas y organizaciones del conjunto de la comunidad.
- ➔ Analice las actividades y los mensajes de la campaña para mantener la frescura, la coherencia y la sencillez en la consecución de los objetivos. Revise con regularidad los objetivos de su campaña para poder seguir armonizándolos con las necesidades de la comunidad.
- ➔ Las campañas tienen más éxito cuando se diseñan y se ponen en marcha con aportaciones de los ciudadanos. ¿Cómo sabe que su planteamiento es inclusivo y participativo?
- ➔ ¿Cuándo fue la última vez que su organización evaluó la diversidad de su personal, sus socios, servicios y público?

Contacto

Toralv Moe
Oslo Kommune
Unidad para la Diversidad y la Integración
Rådhuset
0037 Oslo
Noruega
toralv.moe@radhuset.oslo.kommune.no
www.oslo.kommune.no

LONDRES, REINO UNIDO

Londres, Campaña por un Sueldo Digno

Greater London Authority, Living Wage Unit

El Ayuntamiento de Londres apoya una campaña ciudadana para mejorar los salarios que se pagan en la ciudad y seguir de cerca las prácticas en materia de empleo

Kasia trabaja diez horas al día limpiando habitaciones en uno de los hoteles más exclusivos del West End londinense, donde las habitaciones pueden llegar a costar 640 £ (820 €) por noche y una taza de café vale 6,50 £ (8,32 €). Pero está luchando por salir adelante con el sueldo mínimo nacional.

Como el 94 % de los trabajadores inmigrantes, Kasia paga los impuestos y la seguridad social y no reclama ningún tipo de beneficio. Muchos trabajadores del sector servicios viven con sueldos muy bajos y se calcula que solo en la ciudad de Londres 400.000 personas están atrapadas en esta trampa de los trabajadores pobres.

En 2001, la coalición London Citizens puso en marcha la Campaña por un Sueldo Digno a fin de presionar a los empresarios para que paguen a sus empleados un «sueldo digno». Un «sueldo digno» es la cantidad real que debe pagarse a un trabajador para que pueda lograr un nivel de vida decente para sí y su familia. En Londres, el salario de

subsistencia actual se ha situado en las 8,30 £ por hora, casi un 35 % más que el salario mínimo nacional, que es de 6,08 £.

En un estudio realizado en 2005, la organización también descubrió que una gran parte de los empleados de Londres con sueldos bajos eran inmigrantes, y que más de un 90 % de los limpiadores, empleados del sector de la restauración y del hogar ganaban aproximadamente 10.200 £ al año, una cantidad inferior a la mitad del salario medio anual nacional e inferior a un tercio del salario medio en Londres.

Todos ganan

KPMG informa de que, desde que se convirtió en empleador de la Campaña por un Sueldo Digno, la rotación de personal de limpieza se ha reducido en un 50 %. Su presidente, Richard Reid, cree que la campaña «es un buen negocio» porque reduce la rotación de personal y aumenta la productividad.

El alcalde de Londres, Boris Johnson, comenta: «Realmente todos ganan, porque el hecho de recibir un sueldo justo hace que el personal sea más fiel y esté más



motivado, y al mismo tiempo ayuda a muchos londinenses a salir de la pobreza y mejora la economía del capital.»

Éxito gracias al apoyo del alcalde

La cuestión del salario digno aparece regularmente en los debates sobre el alivio de la pobreza y la exclusión social, y se mencionó también en las elecciones municipales de Londres en 2008. Cuando Boris Johnson fue elegido alcalde, prometió que en el Ayuntamiento el salario digno sería el «estándar de base». Ahora la alcaldía promueve el salario digno en los diversos sectores de Londres e insta a las guías turísticas a recomendar solamente hoteles y restaurantes acreditados. La mayoría de empleados de los bancos y bufetes de abogados cobran un sueldo digno, al igual que los más de 3.000 funcionarios de la autoridad municipal de Londres (Greater London Authority Group).

Desde enero de 2009, el Ayuntamiento de Londres, que gobierna el distrito de la City, denominado también la Milla Cuadrada, se ha comprometido a garantizar que solo se concedan subvenciones, favores y financiación a empresarios que se hayan adherido a la Campaña por un Sueldo Digno. Y ahora es condición previa para todos los contratos de servicios destinados al Ayuntamiento, que el colaborador sea miembro de la Campaña por un Sueldo Digno.

También los Juegos Olímpicos han sido una oportunidad para dar publicidad a la Campaña, y tanto la Olympic Delivery Authority como el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos ya se han unido a la misma. Ambas organizaciones colaboran con London Citizens para promover sueldos decentes, y más de 1.200 personas han podido acceder a puestos de trabajo olímpicos con un sueldo digno.

La Campaña por un Sueldo Digno ha ayudado a mejorar la sensibilización respecto a los trabajadores con sueldos bajos, a menudo invisibles, que son los que mantienen Londres. Desde 2001, se han adherido a la campaña más de 100 empresarios y se han ganado más de 70 millones de libras en sueldos, lo que ha ayudado a más de 10.000 familias a salir de la pobreza. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ ¡Vaya más allá de los sospechosos habituales! Una campaña fuerte y con éxito exige incluir a tantos grupos y seguidores nuevos como sea posible, aprovechando el alcance mediático que le proporcionan.
- ➔ No hay que dar por supuesta la atención de los medios. La difusión de mensajes estratégicos requiere conocimientos de las organizaciones mediáticas, una comunicación bien construida y un esfuerzo coordinado
- ➔ ¡Averigüe cuáles son los hechos! Una buena investigación y pruebas solventes facilitan una composición de lugar convincente que puede ayudarle a hacerse con el amplio apoyo de base que necesita.

Contacto

Greater London Authority

Living Wage Unit

City Hall

The Queen's Walk

Londres

Inglaterra

SE1 2AA

glaeconomics@london.gov.uk

www.london.gov.uk/mayor/economic_unit

COPENHAGUE, DINAMARCA

Comprometerse en Copenhague

Københavns Kommune

Presentación de una Carta de la Diversidad ante la comunidad empresarial

El Ayuntamiento de Copenhague se inspiró en el programa sobre diversidad adoptado por el Ayuntamiento de Londres para los Juegos Olímpicos de Londres, así como en la *Charte de la diversité* francesa, que ha tenido una gran influencia y ahora se ha reproducido en Alemania y España. En 2011, el Ayuntamiento creó su propia Carta y Consejo de Diversidad. La Carta invita activamente a la comunidad empresarial a convertir Copenhague en la «ciudad más incluyente de Europa».

Los signatarios de la Carta «reafirman» los tres principios rectores de la campaña:

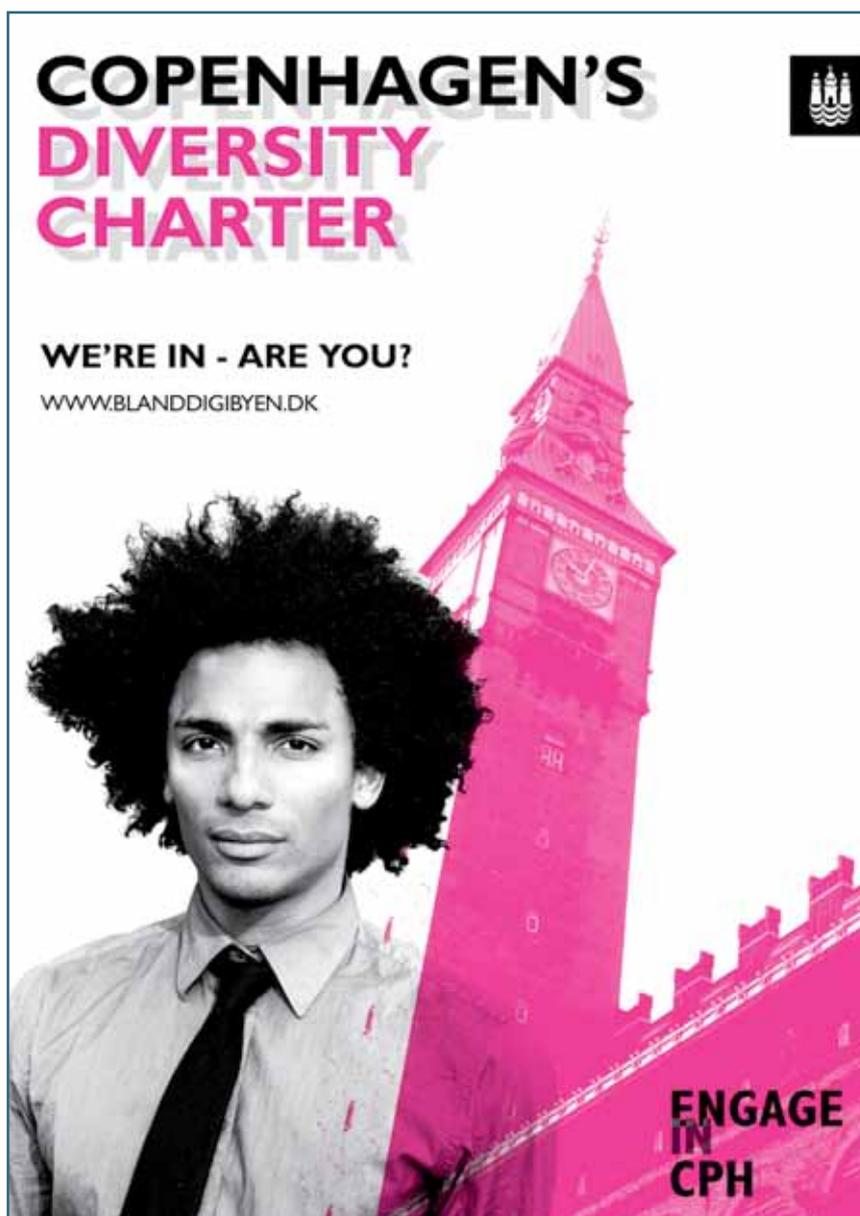
1. Diversidad es sinónimo de fortaleza.
2. Todo el mundo debería tener la posibilidad de participar.
3. Ser ciudadanos implicados es tarea de todos.

Las empresas, las instituciones educativas y otras organizaciones sin ánimo de lucro que firman la carta abogan por «impulsar la calidad de vida y el crecimiento en Copenhague», convirtiendo, para ello, a la diversidad en la norma de su organización y contribuyendo así a que se considere un activo en el debate público, también mediante su apoyo a las iniciativas que fomentan la diversidad y la inclusión y que luchan contra la discriminación en Copenhague. Los miembros del

Consejo de la Diversidad se comprometen, asimismo, a hablar públicamente y en los medios de comunicación sobre el programa.

Copenhague: generadora de empleo y consumidora de bienes y servicios

Las ciudades no solo son grandes generadoras de empleo, sino también grandes consumidoras en la economía local. Así, en 2007, cuando una auditoría de la ciudad



de Copenhague reveló que 15.000 proveedores del sector privado suministraban productos y servicios al Ayuntamiento con un volumen de negocios total de unos 6.500 millones de coronas danesas, la ciudad respondió con una política de abastecimiento activa. El Ayuntamiento estableció la inclusión de «cláusulas sociales» obligatorias en todos los contratos municipales con proveedores de productos y servicios cuyo valor superara el medio millón de coronas danesas.

El Ayuntamiento de Copenhague, el mayor empleador del país, ha adoptado un enfoque positivo hacia la diversidad a nivel local y nacional, y muestra su liderazgo por medio de buenas prácticas de contratación y gestión de la diversidad en sus propias oficinas. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Su Carta de la Diversidad debe ser sencilla. Si trabaja con gente ocupada debe entender que será más eficaz con un discurso breve y simple.
- ➔ Para cambiar la cultura institucional, una Carta de la Diversidad debe ser algo más que invitar al personal directivo y la plantilla a «aprobar» la diversidad. Para garantizar el éxito, establezca objetivos realistas y medibles.
- ➔ En tanto que empleador, muéstrese proactivo con la diversidad en el proceso de contratación de su organización, y apoye a su plantilla con oportunidades de formación y desarrollo.

Contacto

Thor Ridderhaugen

Asistente del proyecto
Ayuntamiento de Copenhague
Administración de Empleo e Integración
Oficina de Inclusión y Diversidad
Bernstorffsgade 17, st
Copenhague V 1592
Dinamarca
zc7p@bif.kk.dk
www.blanddigibyen.dk

CALGARY, CANADÁ

Los foros de empleo de Calgary se pasan al cara a cara

Ayuntamiento de Calgary

Lograr que los jefes de recursos humanos de la ciudad entrevisten en persona a inmigrantes que buscan trabajo

Muchos inmigrantes que llegan a Canadá desean trabajar para los ayuntamientos porque los trabajos en la administración pública suelen gozar de muy buena reputación en sus países de origen, declara Cheryl Goldsmith, consejera de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Calgary.

El reto consiste en asegurarse de que las personas que solicitan con entusiasmo un empleo en el Ayuntamiento sean las adecuadas para el trabajo, comenta.

Para tal fin, la señora Goldsmith y sus colegas se asociaron con el Consejo Sectorial de Inmigración de Calgary para establecer el Proyecto de Asociación de Empleo de Inmigrantes. El mandato del proyecto es «promover el empleo para los recién llegados y otros grupos de inmigrantes en Calgary, e informar a estos colectivos sobre las carreras profesionales posibles en el Ayuntamiento de Calgary», manifiesta la señora Goldsmith.

Un servicio de ventanilla única para inmigrantes cualificados

El proyecto ha sido un gran éxito. Ello se debe en parte al énfasis que se dio a los foros de empleo, un «servicio de ventanilla única» para nuevos profesionales

canadienses interesados en desarrollar una profesión en el Ayuntamiento.

El procedimiento habitual consiste en que cada foro interactúa de forma directa con los jefes de recursos humanos del Ayuntamiento de Calgary. El foro empieza con una presentación general sobre el proceso de selección, seguida de una presentación de los jefes de recursos humanos sobre cómo se desarrolla la profesión en el Ayuntamiento. Durante estos programas, los jefes informan de qué tipos de empleos están disponibles, así como de cuáles son las cualificaciones y las cualidades que buscan.

Finalmente, los jefes realizan entrevistas individuales a los inmigrantes, quienes tendrán la oportunidad de formular preguntas. «Se valora como una de las mejores partes del foro», afirma la señora Goldsmith.

Cita el trabajo del Consejo Sectorial de Inmigración de Calgary por su ayuda en la coordinación de las agencias que colaboran con el Ayuntamiento en estos foros. «Siempre nos aseguramos de mantener un equilibrio con nuestros socios en el sector del empleo y el asentamiento de las personas inmigrantes», declara.



Visión de futuro: foros de empleadores

En el pasado, los foros se han centrado en los profesionales de la inmigración y los consejeros de empleo para inmigrantes. De cara al futuro, se espera que la asociación abarque también a los empleadores.

Según la señora Goldsmith: «Un foro de empleadores compartiría el modelo de la Asociación de Empleo de Inmigrantes y haría hincapié en la importancia de:

- Trabajar como socios: compartir el liderazgo y las responsabilidades formativas entre el empleador y las agencias que prestan servicio a los inmigrantes.
- Compartir experiencias: obtener conocimientos esenciales de las agencias que prestan servicio a los inmigrantes por lo que se refiere a procesos de entrevistas y análisis de currículos.
- Ser creativo: participar en ferias de desarrollo profesional que tengan por objetivo a los inmigrantes y reducir las barreras en el proceso de selección electrónico.»

«La asociación es un modelo viable porque ofrece muchas oportunidades de aprendizaje», declara la señora Goldsmith. «El aprendizaje entre iguales y entre distintos sectores ha abierto muchas puertas al Ayuntamiento en tanto que empleador. Nuestros procesos de selección y contratación han mejorado enormemente gracias a nuestras asociaciones.»

El lado positivo de este planteamiento multifacético de la selección y contratación de inmigrantes ha sido la mejora general de los servicios de recursos humanos en el Ayuntamiento de Calgary. Ahora incluso ha puesto a disposición en línea guías de Servicios de Evaluación de Cualificaciones Internacionales, lo que permite tanto a jefes de recursos humanos como de contratación comprobar dichas cualificaciones de una forma rápida.

La señora Goldsmith afirma: «En estos momentos hay una mayor concienciación internacional de hasta qué punto las cualificaciones internacionales son importantes en el proceso de selección. Antes ofrecíamos esta información en nuestra intranet y muy bien podía ocurrir que se desecharan currículos con dichas cualificaciones.» ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ La concienciación de las agencias de empleo de inmigrantes sobre las necesidades laborales de su organización y el proceso de selección y contratación les permite elegir a candidatos más preparados y adecuados.
- ➔ Organizar un foro que aúne a varias agencias que prestan servicios a inmigrantes permite que estos últimos tengan al mismo tiempo acceso a las agencias y al empleador.
- ➔ La publicación de enlaces a guías educativas y de evaluación de cualificaciones en la página web de desarrollo profesional de la organización permite que tanto los candidatos como los responsables de recursos humanos puedan comprobar rápidamente las cualificaciones internacionales.

Contacto

Ayuntamiento de Calgary

Recursos Humanos
P.O. Box 2100, Stn. M
Calgary
Alberta
Canadá
T2P 2M5
Mail Code #230
www.calgary.ca

«Mi visión de Auckland es que se convierta en una de las ciudades más habitables del mundo, y que nuestros inmigrantes sean parte fundamental en el proceso. »

Len Brown

Alcalde de Auckland, Nueva Zelanda



CAPÍTULO 3

Comunidades acogedoras

Las ciudades como proveedoras de servicios

En muchos sentidos, las administraciones municipales son las primeras instituciones del país que responden a las necesidades de asentamiento e integración de las personas inmigrantes. En tanto que principal organismo político de la comunidad urbana local, dirigen políticas, prestan servicios esenciales y están posicionadas de forma única para actuar con agilidad e implementar iniciativas que desemboquen en cambios rápidos y significativos. Además, cuentan con una capacidad única para influir en la opinión pública y aunar intereses diversos por el bien común.

Toda ciudad del mundo es capaz de ofrecer un acogimiento óptimo y contribuir al éxito de los inmigrantes a través de la creación de condiciones adecuadas para la inversión, el compromiso y la pertenencia.

La selección siguiente de prácticas urbanas innovadoras muestra cómo los servicios municipales responden a las necesidades de la nueva corriente urbana y ayudan a los recién llegados a trazar el camino que les lleve a la ciudadanía: desde la vivienda, el empleo y los servicios sociales, pasando por la educación, la sanidad y la seguridad, hasta la convivencia en barrios, parques y recintos deportivos.

TORONTO, CANADÁ

Tutorías para los inmigrantes cualificados en el Ayuntamiento

Ayuntamiento de Toronto

Los empleados municipales se ofrecen como tutores voluntarios en su puesto de trabajo para ayudar a inmigrantes cualificados a comprender la cultura profesional y conseguir un empleo.

Cuando Maggie Chen, licenciada en Economía, se instaló en Canadá, se le asignó la tutora Susan Brown, asesora política en el Ayuntamiento de Toronto, como parte del programa municipal Tutoría de Profesión a Profesión. Acompañar a Susan a las reuniones de trabajo ayudó a Maggie a conocer las diferencias entre la cultura de trabajo china y la canadiense.

«Aquí normalmente se espera que el empleado tome la iniciativa», explica Maggie. «Yo venía de una cultura de trabajo mucho más formal, y aprendí que tenía que adaptarme. Ahora comprendo que el enfoque es distinto, porque mi tutora me ofreció la oportunidad de aprender con la práctica.»

La historia de Maggie es bastante habitual. Sin contactos o redes profesionales, y a menudo sin conocer los entresijos

de la nueva cultura de trabajo, muchos inmigrantes tienen dificultades para encontrar un trabajo adecuado a su experiencia, sus habilidades y su formación. Desde el punto de vista de los empresarios canadienses, los solicitantes con credenciales extranjeras y experiencia laboral en otras culturas pueden parecer poco familiarizados y sin experiencia, y contratarlos implica un riesgo.

Predicar con el ejemplo

Con un 50 % de la población de Toronto constituida por inmigrantes, la inclusión en el mercado laboral es vital para la prosperidad de la ciudad más grande de Canadá. Por eso, para el Ayuntamiento de Toronto, no basta con hablar a sus ciudadanos sobre la importancia de los inmigrantes para la economía de la región; hay que predicar con el ejemplo. «Asumir una posición de liderazgo en el fomento de la contratación de inmigrantes cualificados es esencial para el desarrollo económico y social de Toronto», explica Cheryl Borland, del departamento de Transición y Equidad Laboral.

Cada año, el Ayuntamiento de Toronto invita a los miembros de su funcionariado a trabajar como tutores voluntarios de inmigrantes cualificados a través de su programa de Tutoría de Profesión a Profesión. El programa empareja personal del Ayuntamiento con inmigrantes cualificados en profesiones similares para una experiencia de tutoría de cuatro meses, que se centra en la obtención de contactos profesionales, la obtención de información sobre la profesión y la cultura de trabajo de Canadá. Con este asesoramiento para buscar trabajo y apoyo a través de la tutoría el personal del Ayuntamiento ayuda a facilitar la transición de los recién llegados al mercado laboral canadiense.

Los altos cargos del Ayuntamiento de Toronto defienden el programa y han abierto el lugar de trabajo a los inmigrantes cualificados



tutorizados. Los tutores ejercen su voluntariado en horario laboral y se les anima a que inviten a sus «pupilos» a asistir con ellos a las sesiones de desarrollo profesional. El Ayuntamiento celebra su propio acto de reconocimiento anual, así como sesiones de tutoría en grupo para mejorar las experiencias de ambos participantes.

«La respuesta a este programa de tutoría por parte del personal del Ayuntamiento, que contribuye a la comunidad más allá de sus obligaciones laborales, demuestra el espíritu de servicio y el compromiso del funcionariado de Toronto en acción», explica la ex directora de servicios municipales, Shirley Hoy.

Éxito

El Ayuntamiento de Toronto ha desarrollado su programa de tutoría junto con el Consejo para la Contratación de Inmigrantes en la Región de Toronto (TRIEC por sus siglas en inglés) y The Mentoring Partnership (Asociación para la Tutoría), una colaboración de 12 organizaciones cívicas y 50 socios corporativos. A fecha de abril de 2012, The Mentoring Partnership ha emparejado a 6.700 inmigrantes cualificados con 4.660 mentores canadienses de toda la ciudad.

Como uno de los socios fundadores de TRIEC, el programa de Tutoría de Profesión a Profesión del Ayuntamiento de Toronto empezó con 29 tutores, que representaban solo tres profesiones: contabilidad, ingeniería y tecnología de la información. En la actualidad el programa se ha ampliado a 16 profesiones en toda la organización, lo que significa más oportunidades para inmigrantes cualificados y más oportunidades de desarrollo profesional para el personal de tutoría. En 2011, ejercieron como tutores voluntarios 165 empleados.

Para Iqbal Ali, Director de Gestión Financiera, Desarrollo Social, Finanzas y Administración de Toronto, la razón es simple: «Es gratificante ayudar a las personas que tienen un fuerte compromiso, habilidad, formación y competencias a encontrar un trabajo adecuado para empezar una nueva vida en Canadá.» ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Asegúrese de que los altos cargos defienden el programa para promover la participación, garantizar el éxito y la sostenibilidad del mismo.
- ➔ La tutoría ofrece un desarrollo profesional muy valioso tanto para los voluntarios (tutores) como para los inmigrantes.
- ➔ Crear un programa de tutoría con un modelo bien diseñado o con la colaboración de socios expertos reduce el riesgo, promueve el éxito y acelera los resultados para los inmigrantes cualificados.

Contacto

Cheryl Ogle

Ayuntamiento de Toronto

Contratación estratégica y servicios de empleo

55 John St., Floor 9

Toronto, Ontario

Canadá

M5V 3C6

cogle@toronto.ca

www.toronto.ca

WUPPERTAL, ALEMANIA

Del asilo al empleo: la Red Partizipation de Wuppertal

Stadt Wuppertal

Una iniciativa multisectorial de preparación para el trabajo que ayuda a los solicitantes de asilo a acceder al mercado laboral

¿Qué ocurre cuando a los refugiados y solicitantes de asilo se les niega el acceso al empleo mientras esperan que se defina su situación? Atrapados en un limbo sin empleo, pueden verse socialmente aislados y cada vez más vulnerables a medida que transcurre el tiempo. El desempleo erosiona sus habilidades y les niega la experiencia laboral y la confianza necesaria para entrar en el mercado laboral.

En la ciudad de Wuppertal, en Renania del Norte-Westfalia, los solicitantes de asilo vivían apretujados en viviendas provisionales sin acceso legal a un puesto de trabajo, y con sus hijos estigmatizados por los bajos niveles educativos. Hasta que en 2007 los cambios en la Ley federal de prestaciones a los solicitantes de asilo ofrecieron nuevas oportunidades para una población que antes no tenía acceso ni al empleo ni a la formación. Ganar un salario suficiente para no depender de los servicios sociales se convirtió en un requisito obligatorio para obtener la residencia y el derecho a quedarse en Alemania.

Trabajo y preparación laboral

El Ayuntamiento de Wuppertal respondió con la implementación de un proyecto intensivo de preparación laboral para ayudar a los solicitantes de asilo a encontrar un empleo duradero. En 2008, el Ayuntamiento creó Partizipation, la red de Wuppertal para la promoción de la integración en el mercado laboral de «refugiados y solicitantes de residencia» (*Wuppertaler Netzwerk zur Förderung der arbeitsmarktlichen Integration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen*). Gestionada por el Departamento de Inmigración e Integración del Ayuntamiento, la Red Partizipation se creó específicamente para ayudar a esta población local a obtener formación o conseguir un empleo.

La Red Partizipation es una iniciativa multisectorial dirigida por el Ayuntamiento de Wuppertal junto con las ONG locales como socios operativos. Su enfoque proactivo y sistemático incluye la contratación de clientes puerta a puerta (solicitantes de asilo de las listas municipales) y otros tipos de contacto para identificar a posibles empresarios y puestos de trabajo. Algunas entidades cívicas como Diakonia Wuppertal, SKF (Servicios Sociales de Mujeres Católicas), y GESA (Gefährdetenhilfe Wuppertal eV) ofrecen orientación centrada en determinados puestos de trabajo, cursos de

formación, tutorías y ayuda para confeccionar currículos y rellenar solicitudes de empleo. Su experiencia también ayuda a priorizar a las necesidades de este grupo, cuidando de que no se ignore a las mujeres, por ejemplo, y motivando a los jóvenes a participar.

Enfoque gradual

Una vez identificados, unos trabajadores sociales formados se entrevistan con los clientes para valorar su nivel de formación y aptitudes profesionales,



el dominio del alemán, la motivación y la capacidad para participar en el empleo. Juntos elaboran un plan de trabajo para orientar los siguientes pasos en la búsqueda de empleo. Firmado por ambas partes, el plan de trabajo incluye entrevistas de seguimiento cada 4 a 6 semanas.

Para el éxito del programa de integración en el mercado laboral es esencial incrementar el nivel de ayuda que se ofrece a un grupo de clientes marginados por la falta de oportunidades. Entrevistas, recordatorios, consejos, orientación y ayuda a los participantes son tan importantes como la interacción de los directores del proyecto con los empresarios y otras partes interesadas.

Éxito

En un plazo de seis meses, los trabajadores sociales empezaron a recibir llamadas pidiendo participar. También notaron un cambio en las actitudes de los participantes y sus familias, porque los hijos veían que sus padres se convertían en solicitantes de primer empleo y empleados.

El resultado del proyecto piloto fue que 157 personas encontraron empleo, 78 a jornada completa. Al cabo de dos años, la mayor parte de los participantes también pudieron conseguir el permiso de residencia. Desde entonces, el proyecto se ha reproducido en las ciudades vecinas de Remscheid y Solingen.

La intervención intensiva de Wuppertal derivó tanto en la mejora de la integración como en un ahorro de gastos para el Gobierno. Creada como proyecto piloto con financiación del Ministerio alemán de Trabajo y Asuntos Sociales y el Fondo Social Europeo, vale la pena resaltar que la Red Partizipation fue un gran éxito en tiempos de crisis financiera. En 2010, el proyecto piloto fue recompensado con tres años de financiación adicional y el mandato de expandir sus servicios como Partizipation Plus con un nuevo socio, el Centro de Empleo de Wuppertal. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Colabore con socios de la comunidad y confíe en su capacidad de organización para desarrollar el proyecto al máximo.
- ➔ Esté preparado para ofrecer orientación práctica intensiva y asesoramiento a las poblaciones marginadas. El tiempo y los recursos adicionales que invierta en ello quedarán compensados por el éxito de sus clientes.
- ➔ Plantéese la pregunta del millón: ¿Cuánto cuesta la negligencia? ¿Puede permitirse la ciudad o la organización dejar atrás a estos grupos más necesitados?

Contacto

Christine Roddewig-Oudnia

Stadt Wuppertal

Ressort Zuwanderung und Integration

An der Bergbahn 33

Wuppertal

Nordrhein-Westfalen 42289

Alemania

christine.roddewig@stadt.wuppertal.de

www.partizipation-wuppertal.de

NUEVA YORK, ESTADOS UNIDOS

We are New York (Nosotros somos Nueva York): clases de inglés para los más nuevos en Nueva York

Oficina de Formación de Adultos de la Alcaldía

Permitir que todos los nuevos neoyorquinos accedan a los servicios públicos mediante un programa de televisión innovador y círculos de conversación en el barrio

Una niña lee con dificultad un cuento en inglés antes de irse a la cama. Su madre, sentada junto a ella, la ayuda a pronunciar las palabras más difíciles. Más tarde, la madre vuelve a la sala de estar donde su marido está viendo un partido de fútbol en la tele. Ella le interrumpe para expresar su preocupación por la próxima reunión con la maestra, recordando la reunión de padres del año anterior en la que ella estuvo allí sentada sin poder entender ni una sola palabra de lo que la maestra decía.

A los 1,8 millones de adultos que residen en Nueva York y que necesitan ayuda con el inglés, este guión les resulta demasiado familiar. Y esa es la cuestión. Esta escena inicial es la primera de una serie de nueve episodios que se emiten dos veces a la semana en la televisión pública y se pueden ver también en Internet, con el título de *We Are New York* (WANY). Creado en 2009 por la Oficina de Formación de Adultos de la Alcaldía, en colaboración con la City University of New York, el objetivo de WANY es aprovechar el alcance y la popularidad de la televisión para ayudar a los adultos a practicar el inglés y a la vez acceder a los servicios públicos básicos, como las escuelas, los bancos y los hospitales.

De la televisión a la vida real

Cada episodio de WANY guía al estudiante de inglés a través de situaciones difíciles pero realistas, como ir al médico, abrir una cuenta bancaria o las conversaciones de cada día a un ritmo más lento. Los espectadores también pueden descargar los guiones del programa en seis de los idiomas más hablados en la ciudad.

Los promotores del programa WANY también han creado grupos de conversación en los cinco distritos de la ciudad para ayudar a quienes están aprendiendo inglés a superar la dificultad de habituarse a una nueva lengua hablando cara a cara con neoyorquinos. Los grupos están dirigidos por voluntarios con formación y permiten a los participantes debatir sobre los programas de televisión, como los problemas con que se enfrentan los personajes y cómo pueden superarse. Los recién llegados pueden practicar palabras y frases en inglés sobre los temas que más les preocupan como inmigrantes, o compartir acontecimientos diarios con sus nuevos vecinos y colegas.

La política es importante

El proyecto WANY deriva de una decisión política tomada en 2003 por la Alcaldía para garantizar que todos los neoyorquinos, incluidos los inmigrantes, pudieran acceder a



los servicios municipales que necesitan y que tienen derecho a recibir. Casi la mitad de los neoyorquinos habla en casa una lengua que no es el inglés, y un 25 % de los residentes no habla inglés como lengua principal.

Al comprender que «para los 1,8 millones de neoyorquinos con un dominio limitado del inglés interactuar con los organismos oficiales puede llegar a ser demasiado difícil», el alcalde Michael R. Bloomberg emitió tres ordenanzas municipales sobre el acceso lingüístico para que las personas que no dominen el inglés puedan acceder mejor a los servicios.

En la actualidad todos los organismos municipales tienen la obligación de prestar servicios en español, ruso, chino, coreano, italiano y francés criollo. Además, el 311, el Servicio de Atención al Ciudadano, responde en 170 idiomas. Los organismos municipales también deben ofrecer servicios de interpretación, como interpretación telefónica, oral, servicios de traducción por escrito, y traducción de documentos públicos básicos, en las lenguas habladas más comunes.

Éxito

La popular serie de televisión *We are New York* amplifica los servicios del Ayuntamiento para mejorar el acceso de los inmigrantes a los servicios. Se estima que, desde sus inicios, 4.000 neoyorquinos han mejorado su nivel de inglés y a la vez han aprendido a cómo acceder a los servicios municipales básicos. Casi 13.000 alumnos han visto la serie en el aula.

En 2012, WANY fue galardonado con dos premios Emmy NY locales. El Ayuntamiento sigue reuniendo a los recién llegados y a los neoyorquinos, y recientemente se ha celebrado el inicio del 500° círculo de conversación. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Comprenda el poder de los medios de comunicación para llegar al público a gran escala mediante la televisión pública e Internet.
- ➔ Cree grupos de conversación con personas de la comunidad sobre temas que sean importantes en la vida diaria de las personas, como los bancos, la salud, la educación.
- ➔ Aproveche el impulso de las decisiones políticas para crear programas y servicios orientados a la acción que respondan a las necesidades de la comunidad y mejoren el perfil del liderazgo municipal.

Contacto

Ayuntamiento de Nueva York
 100 Gold Street, FL 2
 Nueva York, Nueva York
 Estados Unidos
 10038-1621
info@wany.nyc.gov
www.nyc.gov/LearnEnglish

BARCELONA, ESPAÑA

Parc Central de Nou Barris

Ayuntamiento de Barcelona

Crear nuevos espacios en ciudades antiguas

En el distrito barcelonés de Nou Barris, un parque galardonado, construido sobre los antiguos cimientos del Instituto Mental Santa Creu, transforma la sensación de aislamiento que generan sus calles inconexas y su enorme densidad de viviendas, creando una comunidad verde para uno de los vecindarios más heterogéneos de la ciudad.

De institución rural a zona urbana

El antiguo Instituto Mental Santa Creu se alza sobre una enorme propiedad céntrica en lo que una vez fueran las afueras rurales de la ciudad. Obra del modernismo de finales del XIX, hacia la década de 1950 empezó a degradarse por el desuso. Sin embargo, este asentamiento rural proporcionó viviendas económicas a la primera oleada de trabajadores inmigrantes llegados del sur de España en las décadas de 1950 y 1960. Como resultado, a lo largo de la siguiente generación la zona vivió un desarrollo urbano repentino y desordenado a gran escala.

En los años noventa, el Ayuntamiento de Barcelona asumió formalmente el control del lugar, situando

allí oficinas administrativas para la ciudad, en rápida expansión. Al mismo tiempo, llegaba al distrito una segunda ola de inmigración procedente de Rumania, Ucrania, Ecuador, Pakistán y Filipinas, que transformarían de nuevo la composición étnica del distrito.

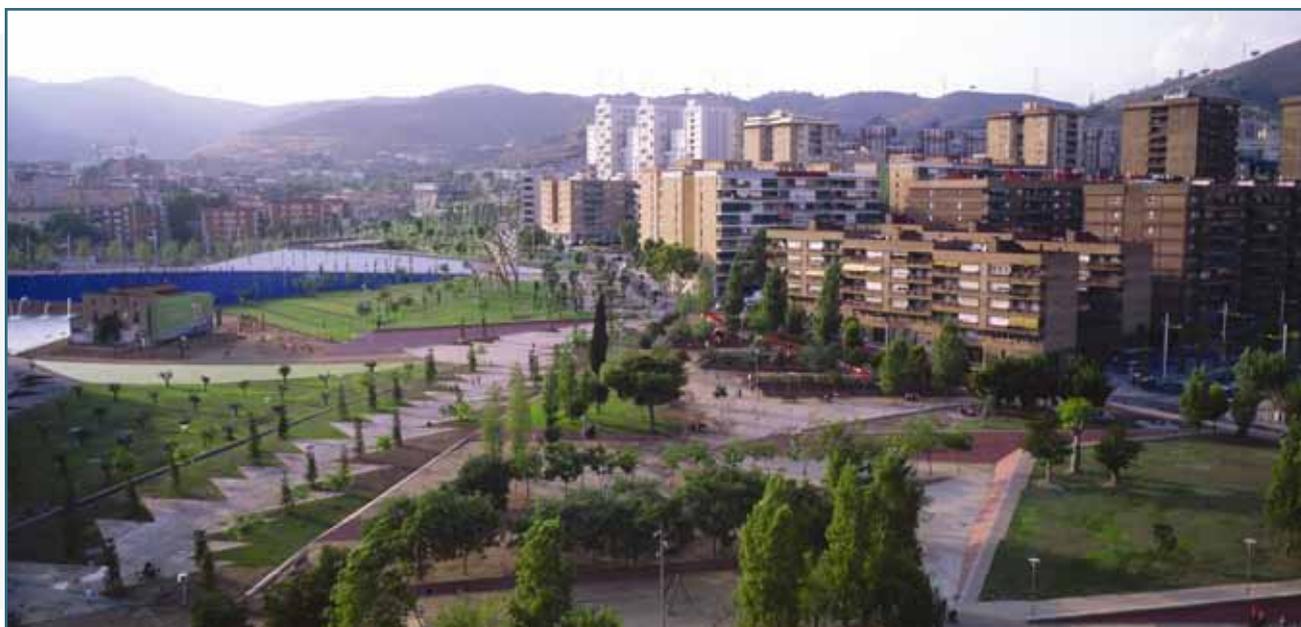
Asentamientos de crecimiento descontrolado

El rápido crecimiento de una enorme densidad de viviendas transformó radicalmente la zona. La topografía rural original del lugar se vio dominada por un trazado inconexo de calles y una mezcla caótica de edificios de distintas alturas carentes de cualquier conexión espacial. Y, a lo largo de los años, el espacio público que quedaba en esta área se fue usando como aparcamiento, en lugar de alojar parques o zonas verdes para disfrute de los vecinos.

Otro problema era la sensación de aislamiento físico que experimentaban sus residentes.

Renovación del vecindario

En 1997, el Ayuntamiento de Barcelona se embarcó en un proyecto para crear un nuevo plan urbanístico para el distrito de Nou Barris, que integraría tanto el carácter



desgarbado del emplazamiento como las necesidades sociales de su heterogénea población. El proyecto incluía la demolición de edificios viejos para crear un nuevo espacio público, mejorando algunas secciones del sistema de carreteras y creando 1.750 nuevas plazas de aparcamiento, casi todas subterráneas. El Ayuntamiento también pensó que el antiguo hospital psiquiátrico sería el hogar ideal para el nuevo centro cívico del distrito. Su tamaño, posición, importancia histórica y calidad arquitectónica hacían de este centro el lugar perfecto para lo que hoy es una de las mayores bibliotecas públicas de Barcelona, además de acoger el Consejo Municipal del Distrito de Nou Barris y su Archivo Municipal.

El plan del Consejo también incluía el diseño de un parque urbano que integrara espacialmente la zona, conectando nuevos espacios abiertos con terrenos más antiguos y deteriorados.

Éxito

En 2007, el Parc Central de Nou Barris ganó el International Urban Landscape Award (IULA), por desempeñar un «importante papel innovador en un barrio de Barcelona multiétnico y en rápida expansión».

Actualmente, el Parc Central de Nou Barris es el segundo parque urbano en tamaño de Barcelona y goza de una gran popularidad como centro público común de ocio y lugar de encuentro, testigo del éxito de una transformación histórica, la revitalización de un barrio, la integración social y una mejor forma de vida en una sociedad urbana multicultural. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ El soporte de las infraestructuras, como el transporte, es un medio esencial para integrar barrios y comunidades heterogéneas.
- ➔ La revitalización de propiedades históricas y antiguas instituciones comunitarias es una forma de conexión con espacios antiguos y nuevos para el compromiso con la comunidad.
- ➔ ¿Hay espacios urbanos abandonados o degradados en su barrio que podrían ser recuperados para el uso y recreo públicos?
- ➔ Se pueden alcanzar economías de escala cuando un proyecto urbanístico sirve a muchos grupos de interés en la comunidad y se usa para proporcionar servicios, placer y ocio.

Contacto

Juan Carlos Altamirano

Ayuntamiento de Barcelona
 Distrito municipal de Nou Barris
 Pl Major de Nou Barris, 1
 08016 Barcelona
 España
 93 291 68 00
 rcanovas@bcn.cat
 www.bcn.cat/en

LEICESTER, REINO UNIDO

Actividades policiales cotidianas a favor de la igualdad

Unidad de Diversidad de la Policía de Leicestershire

Integración de la igualdad y la diversidad en las actividades policiales cotidianas

En 1993, Stephen Lawrence —un adolescente negro británico— fue asesinado brutalmente en un ataque racista en Londres. El informe Macpherson de 1999 sobre la investigación de su muerte puso de manifiesto que la institución de la policía era racista, y criticaba duramente a esta por la forma en que había tratado el caso. Las autoridades de todo el país ya no podían ignorar el reto de integrar los principios de igualdad y diversidad en las actividades policiales en la comunidad.

La Unidad de Diversidad de Leicestershire

La Unidad de Diversidad de la Policía de Leicestershire se creó para coordinar los programas ya existentes y promover activamente todos los aspectos de la diversidad en el cuerpo de policía en tanto que estrategia para mejorar la cohesión de la comunidad y proteger a las minorías mediante la disminución de la delincuencia y los comportamientos antisociales.

Actualmente, la Policía de Leicestershire goza de un amplio reconocimiento por haber sido pionera en el ámbito de la diversidad y las buenas relaciones comunitarias,

y se encuentra a la vanguardia en lo que se refiere a la contratación de agentes y personal que reflejen la diversa composición étnica de Leicester, Leicestershire y Rutland. Aproximadamente un 40 % de la población de Leicester forma parte de minorías étnicas y se prevé que en los próximos diez años la ciudad se convertirá en la primera ciudad plural de Gran Bretaña en la que ningún grupo étnico será mayoritario.

La Unidad de Diversidad de la Policía de Leicestershire tiene por objetivo ofrecer un lugar de trabajo equitativo a todo el personal, y se encarga de coordinar de forma centralizada sus actividades en materia de igualdad. La Unidad de Diversidad es responsable de ofrecer asesoramiento y orientación especializados sobre todas las cuestiones de diversidad e igualdad, que incluyen las relacionadas con la edad, la discapacidad, el género, la raza, la religión o las creencias, y la orientación sexual. Asimismo supervisa la estrategia de igualdad del cuerpo de policía y recoge y publica amplios datos sobre seguimiento del empleo para mejorar la rendición de cuentas ante el público y analizar de forma más eficiente las repercusiones de las nuevas políticas.

Una de las principales prioridades de la Unidad de Diversidad es dar una mayor difusión a las oportunidades que ofrece el



cuerpo de policía a los miembros de grupos minoritarios. El reclutamiento se lleva a cabo en centros comunitarios, mezquitas y actos organizados por la policía, como el evento deportivo Khidmah, así como en partidos de fútbol y cricket organizados por grupos locales. Se recomienda a los agentes que asistan a festivales y actos locales, y hagan contribuciones a los medios de comunicación y emisoras de radio locales. Todo ello forma parte de una estrategia para obtener reconocimiento y confianza, y para ayudar a generar una respuesta positiva a las campañas de promoción destinadas a aumentar la diversidad del cuerpo de policía.

Embajadores de la diversidad

La Unidad cuenta con un Programa de promotores de la igualdad, en la que los agentes reciben formación sobre los derechos de igualdad y actúan como «embajadores» de la diversidad dentro de la policía. Existen promotores de la igualdad en todos los departamentos y a varios niveles, que prestan asistencia a otros agentes que se sienten maltratados o acosados.

Otra estrategia que ha resultado muy eficaz es el Servicio de Interpretación de Emergencia. La Policía de Leicestershire ha firmado un contrato con una organización local para prestar servicios de interpretación a las personas que no hablan inglés en el marco del sistema judicial. Este servicio garantiza que todos conozcan sus derechos y reciban el mismo trato, independientemente de su origen y sus necesidades lingüísticas.

Al adoptar la diversidad e incorporarla en las estructuras de su organización, en sus procesos decisorios y formas de comunicación y gestión, la Policía de Leicestershire se ha convertido en un cuerpo policial que refleja y sirve mejor los intereses de las diversas culturas y comunidades en las que opera. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ La recogida de datos exhaustivos y su seguimiento son indispensables para conocer la composición étnica de su organización, y para mejorar las prácticas de empleo.
- ➔ La prestación de servicios de interpretación de confianza garantiza que las personas que no hablan inglés tengan un contacto justo y eficiente con el sistema judicial.
- ➔ La formación de agentes para convertirlos en «promotores» de la diversidad en toda la organización hace que la estrategia de igualdad pase a formar parte de la vida cotidiana, y no solo de una política burocrática.

Contacto

Unidad de Diversidad de la Policía de Leicestershire

Force Headquarters
St Johns
Enderby
Leicester
Reino Unido
LE19 2BX
www.leics.police.uk

NEWPORT NEWS, ESTADOS UNIDOS

La policía convierte el acercamiento a la comunidad en una mejora de su acceso a los servicios municipales – Departamento de Policía de Newport News

El cuerpo de policía transforma la reducción de la delincuencia en un compromiso con una prestación de servicios de calidad ganándose así la confianza de todos los habitantes del municipio

A principios de la década del 2000, un grupo de policías hispanohablantes de Newport News, Virginia (Estados Unidos) se dio cuenta de que el perfil de la población hispana del municipio estaba cambiando. Mientras patrullaban se encontraban con recién llegados sorprendidos de que la policía hablara español, a quienes empezaban a contarles historias de atracos y de allanamientos de morada que habían sufrido. La Policía de Newport News se dio cuenta de cuán vulnerables eran estas personas y de que su ciudad posiblemente se enfrentaba a un grave problema de delitos no denunciados.

Primeros intentos

En 2003, el sargento Xavier Falero y otros policías hispanohablantes de Newport News pusieron en marcha el denominado Programa de Acercamiento a la Comunidad Hispana.

Armados con folletos de información sobre la policía traducidos al español, los agentes se dirigieron por primera vez a las iglesias hispanas de la comunidad para iniciar el acercamiento. No obstante, sus intentos iniciales fracasaron. Las pocas personas que asistieron se mostraron recelosas e inquietas por el hecho de que pudiera tratarse de una redada. Asimismo, muchos desconfiaban de las autoridades debido a la brutalidad policial que habían sufrido en su país de origen.

El éxito llegó cuando el sargento Falero se presentó vestido con un polo y conduciendo un vehículo de los servicios policiales con un aspecto idéntico al de un camión de venta de helados. Se presentaron unas cien personas y comenzó a establecerse la confianza.

Formación policial

Muchos agentes de policía sabían muy poco acerca de la diversidad que existía en las comunidades hispana y latina, que incluían a personas nacidas en la ciudad, así como a recién llegados procedentes de distintos países. Existían barreras lingüísticas en ambos sentidos. Los agentes hispanohablantes a veces necesitaban intérpretes al ser incapaces de comprender la gran variedad de dialectos de la comunidad hispana.

El Departamento de Policía elaboró un programa de sensibilización cultural y un curso de español de ocho horas de duración para que los nuevos agentes aprendieran las principales palabras y frases.

El desarrollo de la confianza a largo plazo

Comenzaron a perseguirse delitos que anteriormente no eran denunciados. En un año, la tasa de delincuencia comenzó a volver a descender, a medida que los esfuerzos para educar a la comunidad para evitar ser víctimas de la delincuencia comenzaban a dar sus frutos.

En 2006 volvieron a reducirse las denuncias de delitos. Tras reconocer que la comunidad era trashumante, la policía se dio cuenta que era



necesario un esfuerzo continuo para enseñar a los recién llegados que podían confiar en los agentes de policía de la comunidad. Con el fin de lograr un mayor acercamiento, los agentes empezaron a jugar al fútbol con equipos locales y el sargento Falero comenzó a hablar con regularidad en las emisoras de radio hispanas.

A medida que la policía se entrevistaba con los líderes de las comunidades hispanas, se fue dando cuenta de que la comunidad se enfrentaba a muchos otros problemas, como las dificultades para acceder a los servicios municipales, de sanidad o vivienda, a causa de la falta de información y las barreras lingüísticas.

El Director de Servicios Municipales se dio cuenta de que la mayoría de las agencias de la ciudad desconocían la existencia de estos problemas y consideró que todo ello ofrecía una importante oportunidad para mejorar los servicios.

Éxito

Gracias al apoyo del Director de Servicios Municipales, el Comité Consultivo Hispano ha asumido una función de liderazgo. El Comité ha trabajado activamente en nuevas ideas para poner en contacto a los hispanohablantes con todos los departamentos del ayuntamiento y agencias conexas.

En 2010, la ciudad obtuvo la medalla de oro de los Premios de Excelencia Municipal de la Liga Nacional de Ciudades por sus esfuerzos para acercarse a la comunidad hispana.

El sargento Falero, que ha dirigido esta iniciativa transformadora desde sus inicios, señala: «Parece mentira que todo empezara porque un par de policías dijimos ‘algo no marcha bien’» Para él, el mérito del éxito experimentado en el municipio es tanto del jefe de la Policía de Newport News como de su Director de Servicios Sociales. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Cree un comité consultivo enraizado en la comunidad para ampliar su capacidad de identificar problemas y dar con nuevas soluciones.
- ➔ Conceda margen de maniobra al comité consultivo para que desarrolle sus propias ideas y planes estratégicos.
- ➔ Si su primera idea no funciona, vuelva a intentarlo. Una y otra vez.
- ➔ Compruebe sus hipótesis. ¿Ha desarrollado un acercamiento basado en sus convicciones personales? ¿Podrá éste aplicarse a comunidades situadas fuera de su ámbito de trabajo?

Contacto

Sargento Xavier O. Falero

Supervisor de la Unidad de Operaciones Especiales
Departamento de Policía de Newport News
9710 Jefferson Avenue
Newport News, Virginia
Estados Unidos
23601
faleroxo@nngov.com
www.nngov.com

AUCKLAND, NUEVA ZELANDA

Autobús escolar andante

Auckland Transport

Un sistema de transporte basado en la comunidad fomenta la salud y la seguridad infantil a la vez que crea un vínculo con la vecindad, paso a paso

Un «Autobús escolar andante» es un grupo de niños que van y vuelven andando del colegio, supervisados por personas adultas de la vecindad. Como si fuera un autobús real, «pasa» a una hora fija y los niños se incorporan a él en paradas situadas cerca de donde viven.

Pero al contrario que los autobuses amarillos que funcionan con gasolina, el «Autobús escolar andante» fomenta las relaciones entre grupos de edad, entre familias, conecta la escuela con el hogar y crea una estrecha red de vecinos.

Caminar con amigos y vecinos

El «Autobús escolar andante» está dirigido por dos voluntarios adultos (normalmente padres) que actúan de «conductores» y «coordinadores». El programa ofrece a niños y adultos la oportunidad de implicarse en la escuela local y de conocer a otros padres. «Ha sido una bonita forma de empezar a conocer nuestra nueva comunidad», explica una madre. «Ahora me encuentro con otros padres y tengo la oportunidad de hablar con ellos y enterarme de las pequeñas cosas que pueden ayudar a mis hijos a integrarse mejor en el nuevo entorno escolar.»

Creado en 1999, en la actualidad existen más de 300 rutas de «Autobús escolar andante» que funcionan en los barrios de toda la región de Auckland. Cada ruta está coordinada por la escuela local, siendo más de 1.800 voluntarios los que apoyan el programa en toda la ciudad. Esto significa que más de 4.000 alumnos utilizan cada día el «Autobús escolar andante». La Autoridad Regional del Transporte de Auckland (ARTA) ofrece financiación para ayudar a las escuelas a crear rutas de este tipo en la región.

Muchos beneficiados

Un estudio realizado por la Universidad de Auckland ha confirmado lo que los participantes en el programa del «Autobús escolar andante» han experimentado en primera persona: que, sobre todo para los nuevos inmigrantes, esta iniciativa crea una mayor cohesión con el barrio, ofrece una oportunidad para socializarse con otros padres y mejora la relación con la escuela. El estudio ha demostrado, además, que el hecho de establecer esta relación entre hogar, comunidad y colegio se traduce en unos mejores resultados de los alumnos, ya que suelen tener un mejor aprovechamiento y, en consecuencia, permanecer más tiempo en la enseñanza reglada.



Foto: © CC Mike G., Flickr.com

El aumento del número de estudiantes que van a pie ha supuesto asimismo una disminución de la congestión del tráfico y de la contaminación en el trayecto hacia el colegio. No es de extrañar que la autoridad local del transporte también se haya convertido en un socio entusiasta de la iniciativa.

Visto el éxito de este programa, la Agencia del Transporte de Nueva Zelanda ofrece ahora un kit de recursos, pensado como fuente única de recursos para padres/cuidadores, maestros, coordinadores de seguridad vial, guardias de tráfico y todas las personas que trabajen en escuelas, como los organismos de deportes y de salud. El kit contiene recursos como guías, folletos y carteles, además de regalos para los niños como adhesivos y certificados. www.landtransport.govt.nz/travel/school/walking-school-buses/resource-kits.html

Éxito

En 2001, las *Walking School Bus Guidelines* (Pautas para el Autobús escolar andante) elaboradas en Christchurch ganaron el Energy-Wise Award de la ECCA (premio al uso eficiente de la energía). www.pinnacleresearch.co.nz/school/wsbguide.html

En la actualidad, el «Autobús escolar andante» de Auckland viaja por todo el mundo. Se ha puesto en marcha en Waterloo (Canadá), en el Estado de Victoria (Australia) y en muchos puntos de Estados Unidos.

En 2007, el Centro Médico Harborview de Seattle (Estados Unidos) obtuvo un reconocimiento nacional con el Foster McGaw Prize, por su trabajo con grupos étnicos, incluyendo el uso de este programa. Harborview, una hospital universitario gestionado por la Universidad de Washington, se asoció con el hospital infantil y las escuelas públicas de Seattle, junto con un grupo de defensores de las zonas peatonales denominado Feet First, para implantar el programa «Autobús escolar andante» y animar a los niños del centro de la ciudad a ir caminando a la escuela y hacer más ejercicio, con total seguridad. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ El éxito del programa «Autobús escolar andante» radica en que combina una tarea cotidiana con el objetivo más amplio de una mayor nivel de salud y seguridad en la comunidad, y un mayor compromiso cívico tanto para los recién llegados como para los autóctonos.
- ➔ Las escuelas son centros de relación entre vecinos. Encuentre formas de que los recién llegados al vecindario dediquen parte de su tiempo a tareas de voluntariado y se impliquen en el colegio; todo ello contribuirá a que tanto los padres como los niños se sientan más acogidos.
- ➔ Encuentre otras formas de evaluar el impacto de las iniciativas ciudadanas; el «Autobús escolar andante» crea un vínculo entre el hogar y el colegio, y favorece la integración social, la salud y la seguridad, la protección medioambiental y el control del tráfico.

Contacto

Elena Smith
 Coordinadora del Autobús escolar andante
 Auckland Transport
 Private Bag 92250
 Auckland 1142
 Nueva Zelanda
elena.smith@arta.co.nz
www.landtransport.govt.nz/travel/school/walking-school-buses

BILBAO, ESPAÑA

La salud de las mujeres, en manos de las mujeres

Ayuntamiento de Bilbao

Promover la salud de las mujeres en las comunidades de inmigrantes por medio de «agentes de empoderamiento»

¿Cómo promover la salud y seguridad de las mujeres inmigrantes en comunidades marginadas o minoritarias a las que es difícil acceder? En Bilbao se hizo mediante «agentes de empoderamiento», mujeres formadas para ayudarse mutuamente en la comodidad de sus hogares y sin temor a sufrir discriminación o consecuencias.

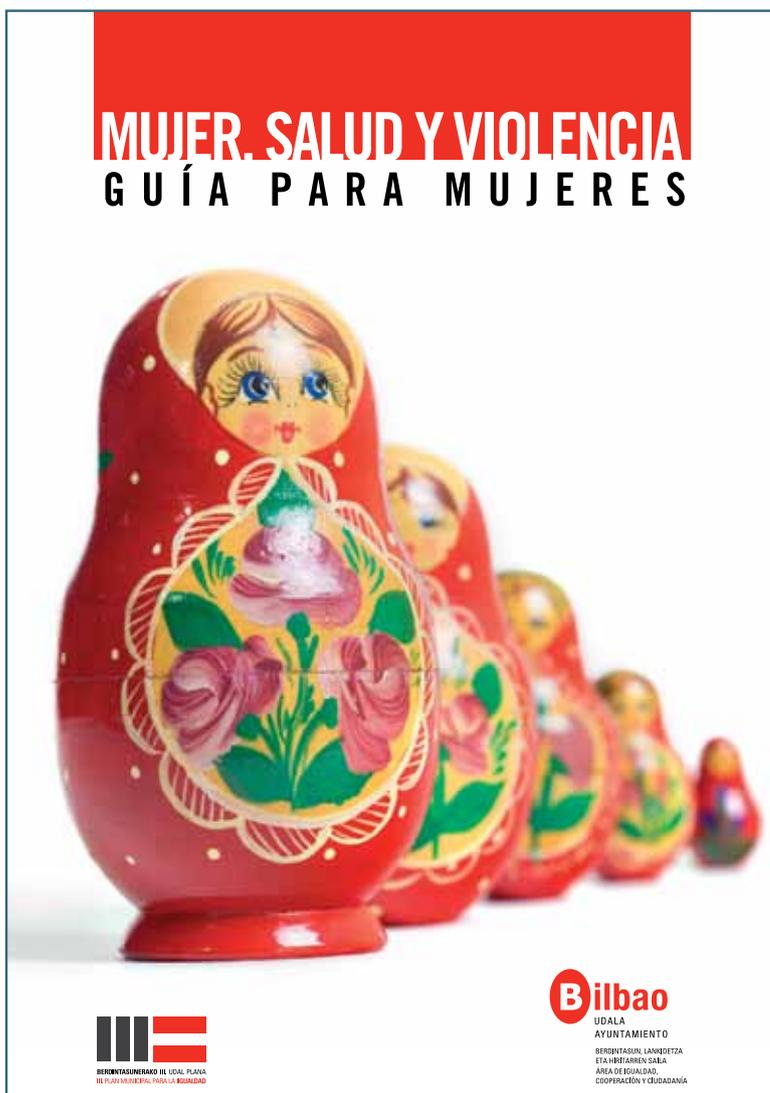
En 2008, el Ayuntamiento de Bilbao se dispuso a entrar en acción tras la trágica muerte de una joven a raíz de un aborto y ante la evidencia de que tal vez no fuera un caso aislado. Algunos estudios indicaban que la falta de información y acceso a los servicios aumentaban la vulnerabilidad en materia de salud de las mujeres marginadas y pertenecientes a minorías. Dado el aumento de la población de la ciudad y la elevada tasa de natalidad entre los nuevos inmigrantes, el Ayuntamiento decidió centrar su nueva estrategia de promoción de la salud en las mujeres.

El galardonado programa Mujer, Salud y Violencia fue elaborado por el Área Municipal de Igualdad, Cooperación y Ciudadanía para promover la salud sexual y reproductiva entre las mujeres inmigrantes, incluida la prevención relacionada con la violencia de género y cuestiones relacionadas con la identidad cultural y sexual. El programa «Mujer, Salud y Violencia» también pretende capacitar a las mujeres para que participen en sus comunidades y se conviertan en líderes de las mismas.

Un mundo feliz

Bilbao es la ciudad más grande del País Vasco, situado en el norte de España, y al igual que en muchas otras ciudades españolas, la inmigración es cada vez más un factor clave de su evolución futura. Desde 2000, la población de Bilbao

se mantiene en torno a los 354.000 habitantes gracias a la constante afluencia de extranjeros, que ha compensado el descenso de la población autóctona. De 2000 a 2010, su porcentaje de inmigrantes pasó del 1 % al 8, 2 % de la población, una tendencia demográfica que probablemente continuará acercándose a la media nacional del 12 % o incluso superarla. En la actualidad, la mayoría de los habitantes de Bilbao nacidos en el extranjero proceden de América Latina y existen algunas comunidades más recientes de rumanos, chinos, romaníes y africanos del norte y subsaharianos.



Agentes de empoderamiento

El primer paso del Ayuntamiento fue establecer contacto con las diversas comunidades de Bilbao. Para comprender mejor las necesidades de las mujeres inmigrantes y lograr un mayor alcance y difusión, el programa Mujer, Salud y Violencia se asoció a organizaciones comunitarias. Asimismo se pretendía promover el papel de las instituciones locales como un recurso.

En segundo lugar, las mujeres que habían aceptado actuar como «agentes de empoderamiento» recibieron formación; cinco mujeres de cada grupo. Estas agentes de salud fueron seleccionadas por su capacidad de liderazgo y sus posibilidades de establecer contacto con otras mujeres de sus comunidades. Entre sus responsabilidades se encontraban la creación de un espacio seguro para conversar, el estímulo del intercambio cultural y el fomento del efecto multiplicador de los debates acerca de la violencia de género y la salud sexual a través de foros comunitarios.

Éxito

En 2010, el programa Mujer, Salud y Violencia formó a 35 agentes de empoderamiento y en 2011, otras 26 mujeres recibieron certificados del programa. Hasta ahora, 465 mujeres inmigrantes de 38 nacionalidades han participado directamente en el programa. El Ayuntamiento ha distribuido igualmente tres mil ejemplares de material impreso y en línea titulado *Guía para mujeres*, que se centra en la salud sexual, entre otros temas. Esta guía se publicó en rumano, chino, francés, árabe, castellano y euskera, y se han distribuido tres mil ejemplares.

El Ministerio de Trabajo español reconoció el programa Mujer, Salud y Violencia como un ejemplo para los ayuntamientos que desean elaborar planes locales para sensibilizar acerca de la igualdad de trato y la no discriminación (2010). El programa fue reconocido como una buena práctica por la Red Europea OPENCities (2011). ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Ofrecer servicios de guardería en los talleres permite que un mayor número de mujeres participen activamente en el proyecto.
- ➔ Utilice un enfoque participativo para obtener una perspectiva basada en las necesidades y las mejores estrategias para tener éxito en la comunidad o zona de servicio a la que vaya a dirigirse.
- ➔ Cultive un entorno seguro y respetuoso para estimular la participación y un aprendizaje efectivo.
- ➔ Seleccione 'agentes' con capacidad de liderazgo que puedan atraer a otras mujeres para unirse al programa y ayudar a difundir el mensaje.

Contacto

Idoia Uriarte Ercilla

Directora

Área de Igualdad, Cooperación y Ciudadanía

Ayuntamiento de Bilbao

Pza Venezuela 2, 4 th PTA.

48001 Bilbao

España

iuriarte@ayto.bilbao.net

www.bilbao.net

AUCKLAND, NUEVA ZELANDA

La salud es lo primero

Northern DHB Support Agency (NDSA)

Abrir nuevos canales para satisfacer mejor las necesidades de atención primaria de comunidades diversas

Mayo, una inmigrante de Birmania, depende de su hija para que le traduzca sus preguntas y para entender las instrucciones del médico cuando visita la clínica para tratar su diabetes. Pero la hija de Mayo no es una profesional, de modo que incluso con su ayuda la salud de Mayo está en peligro.

La historia de Mayo es algo que experimenta un número cada vez mayor de los residentes de Auckland. Sin embargo, en una ciudad con una diversidad del 37 %, el hecho de que un 4,1 % de la población no hable inglés se puede pasar fácilmente por alto. El conocimiento de la lengua es un obstáculo bien conocido para acceder y recibir atención primaria de salud. La comunicación a través de diferentes culturas puede resultar igualmente un problema para los recién llegados que no hablan inglés cuando se trata de obtener servicios y transmitir los síntomas a los profesionales.

Interpretación en la Atención Primaria

En ello radica la utilidad de la iniciativa del Servicio de Interpretación en la Atención Primaria (Primary Health Interpreting Service-PHIS), un servicio gratuito para los pacientes que no hablan inglés y las personas que les prestan

servicios de salud. Este proyecto, iniciado en noviembre de 2008 y patrocinado por el Plan de acción para la salud de los inmigrantes de la Estrategia Regional de Asentamientos de Auckland (Auckland Regional Settlement Strategy (ARSS) Migrant Health Action Plan) es una iniciativa gubernamental horizontal destinada a mejorar el resultado de las actividades de asentamiento, así como la salud de los inmigrantes. El Servicio que es gestionado a nivel regional por la Agencia de Asistencia de la Junta de Salud de Distrito de la Isla Norte (Northern DHB Support Agency-NDSA), se ejecuta a nivel local a través de las tres Juntas de Salud de Distrito (DHB) de la región de Auckland: Waitemata, Auckland y los distritos de Manukau.

Este Servicio adaptó un modelo de servicio ya existente, le añadió servicios de interpretación por teléfono y extendió el servicio a la atención primaria. El modelo original, Proveedores de Servicios de Interpretación (Interpreting Service Providers-ISP), fue desarrollado por la DHB para ofrecer servicios de interpretación presenciales en la atención secundaria y tuvo tanto éxito que pronto despertó interés entre los proveedores de servicios de atención primaria.

El Servicio está disponible cinco días a la semana en un gran número de servicios de atención primaria, desde consultorios de medicina general hasta servicios de farmacia, servicios de laboratorio, servicios de atención paliativa, planificación familiar y servicios de bienestar para la infancia. El Servicio de Interpretación ofrece:

- Servicios de interpretación por teléfono;
- Servicios de interpretación in situ;
- Confirmación de citas, y
- Supervisión telefónica (este servicio comprueba que los pacientes toman los medicamentos y siguen las instrucciones para los tratamientos prescritos).



Foto: Waitemata District Health Board, Asian Health Support Service

Resolver problemas comunes

Aunque los servicios de interpretación en la atención primaria no son nuevos, algunos estudios muestran que los médicos generalistas no utilizan correctamente estos servicios. Los motivos más frecuentes de ello son:

- Los médicos generalistas prefieren utilizar a familiares y no a intérpretes profesionales, pues consideran que con estos últimos las consultas duran más tiempo;
- los consultorios desconocen la existencia del Servicio de Interpretación, y
- cuando los consultorios conocen el Servicio de Interpretación, la actitud del personal de recepción respecto al uso de intérpretes es un factor crítico para utilizar o no sus servicios.

A fin de corregir esta situación, el Servicio de Interpretación se presta con el apoyo de una rigurosa educación y formación continua de los profesionales de la salud, que incluye a todo el personal de recepción de primera línea.

Para promover el cambio institucional y de actitud que es indispensable para lograr un cambio sistémico, se recomienda a los proveedores de servicios de atención primaria que se registran para utilizar el Servicio de Interpretación que asistan a dos cursos de formación acreditados en línea: Cultura y competencia cultural, y Trabajar con intérpretes. Estos cursos aumentan los conocimientos culturales del personal de atención primaria que trabaja con pacientes de culturas y lenguas diversas, y mejora sus habilidades para utilizar intérpretes a fin de obtener los mayores beneficios posibles de la consulta con servicio de interpretación.

Éxito

Una evaluación del Servicio de Colaboración para la Salud de los Refugiados de la Junta de Salud de Distrito de Auckland (Auckland DHB Refugee Health Collaborative), realizada en 2012, observó que el uso de intérpretes había aumentado un 50 % en un período de dos años (2010-2012). El Servicio de Interpretación forma parte de los constantes cambios del sistema de prestación de atención sanitaria de Auckland y hace un creciente hincapié en la atención primaria.

Para pacientes como Mayo, el acceso a los intérpretes de este Servicio implica un mejor diagnóstico para mejorar la salud. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ La diversidad cultural y lingüística de la población a la que presta servicio exige un personal muy competente en materia de culturas.
- ➔ Utilice las lecciones aprendidas de proyectos anteriores y adapte modelos de servicios de eficiencia ya comprobada para desarrollar servicios a la medida de las necesidades de su grupo de destinatarios.
- ➔ Asegúrese de que cuenta con los sistemas correctos para que el servicio de interpretación resulte fácil de usar para el personal, los profesionales y los pacientes, por ejemplo, sistemas de reserva en línea y teléfonos en todas las salas clínicas.
- ➔ La formación y el desarrollo continuo del personal es esencial y resulta gratificante. Mantenga al día al personal del servicio de atención primaria por medio de cursos de formación, boletines y paquetes de información.

Contacto

Annette Mortensen

Gerente de proyecto

Northern DHB Support Agency (NDSA)

PO Box 112147

Penrose

Auckland 1642

Nueva Zelanda

annette.mortensen@ndsa.co.nz

www.ndsa.co.nz

GREENWICH, REINO UNIDO

Un juego, una comunidad: asociación de la autoridad local con el club de fútbol – Municipio de Greenwich y Charlton Athletic Football Club

Utilizar el deporte, el arte y las nuevas redes sociales para crear comunidades fuertes, activas e integradoras.

Descanso en el estadio del Charlton Athletic Football. 26.000 seguidores están viendo una película sobre la diversidad en la comunidad de Greenwich, Londres. La película *Un juego, una comunidad* es la creación de un grupo de jóvenes de diferentes procedencias culturales y étnicas que han seguido un curso de cine subvencionado especialmente para ello. Rodar una película es una de las actividades que ofrece la asociación Charlton Athletic Race and Equality (CARE) Partnership.

La innovadora asociación entre el Municipio de Greenwich y el Charlton Athletic Football Club ofrece un programa completo de cursos y actividades destinados a promover la inclusión social, abordar la desigualdad y la discriminación, y crear cohesión entre los ciudadanos gracias al deporte, el arte y los medios de comunicación.

Crear puentes en la comunidad

La asociación CARE, el primer caso de colaboración entre una autoridad local del Reino Unido y un club de fútbol profesional, presenta su programa desde 1992, y ofrece a

las personas jóvenes, especialmente las de las comunidades más desfavorecidas, la oportunidad de interactuar con personas de distintas procedencias. Las oportunidades van desde cursos para la acreditación como entrenadores de deportes o la producción de películas hasta el fútbol femenino y la fotografía digital.

El deporte tiene un potencial enorme para crear puentes entre comunidades y, sobre todo el deporte en equipo, puede ayudar a crear redes sociales, forjar amistades y superar diferencias gracias a la promoción del entendimiento mutuo. El torneo anual de fútbol de CARE constituye una oportunidad de formar equipos, independientemente de la procedencia, y cada año agrupa a unos 200 jóvenes de 17 grupos nacionales y étnicos.

También el arte y los medios de comunicación pueden facilitar el contacto y la amistad entre grupos. CARE ofrece una variedad de cursos interactivos sobre bellas artes y teatro, tecnología multimedia y digital, que se han convertido en una plataforma útil para la interacción intercultural. Los participantes producen una gran variedad de obras de teatro, películas y exposiciones.



La asociación CARE fomenta la interacción y el diálogo entre ciudadanos uniendo a personas de diferentes procedencias, y ha demostrado su valor inestimable para el compromiso y la integración de los ciudadanos. El proyecto ofrece una plataforma para la comunicación intercultural, esencial para cambiar las actitudes y los valores, facilitar una interacción positiva y a la vez ayudar a los jóvenes a ganar confianza y obtener aptitudes prácticas y cualificaciones.

Éxito

En un clima económico difícil donde el uso eficiente de los recursos es esencial, el trabajo en equipo es cada vez más importante para ofrecer servicios y actividades. El modelo de asociación CARE ha resultado crucial para ofrecer un enfoque flexible y aportar beneficios positivos a las comunidades locales. CARE ha sido reconocida como ejemplo de mejor práctica por la Comisión del Reino Unido para la Integración y la Cohesión, y ha recibido elogios también de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que ha declarado: «CARE desempeña un papel fundamental para ayudar a abordar la exclusión social... y establecer una relación positiva entre personas de diferentes procedencias.»

En una evaluación del programa artístico de CARE, que trabaja con 19 grupos étnicos distintos, se descubrió que un 78 % de los participantes consideraban que gracias al programa ahora comprendían mejor a las personas de su comunidad. Varios participantes indicaron también que se sentían más confiados y habían conocido a personas con las que normalmente no habrían hablado.

Gracias a un proyecto reciente en el que participaron jóvenes que no estudiaban ni trabajaban, un 60 % de los participantes tuvieron oportunidades en uno de esos ámbitos, y la Agencia para el Desarrollo de Londres reconoció que era uno de los programas con mejores resultados. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Las asociaciones constituyen para los ayuntamientos una forma rentable de ofrecer programas innovadores.
- ➔ El éxito de la asociación CARE reside en unir a jóvenes de diferentes grupos alrededor de unos intereses universales, como el deporte, el arte y los medios de comunicación.
- ➔ Destacar los intereses comunes y compartir objetivos promueve el diálogo intercultural y centra la atención en los puntos en común y no en las diferencias.
- ➔ Combinar el compromiso de los ciudadanos con el desarrollo de aptitudes prácticas permite obtener unos beneficios complementarios para la cohesión cívica, y ofrece a los participantes una motivación práctica.

Contacto

Dr Michael Seeraj

Asociación CARE
 Charlton Athletic Football Club
 The Valley
 Floyd Road
 Londres SE7 8BL
 Reino Unido
 Michael.Seeraj@greenwich.gov.uk
 www.royalgreenwich.gov.uk/info/10010/
 partnerships/1070/care_partnership

NÚREMBERG, ALEMANIA

De la cuna al colegio

Ayuntamiento de Núremberg. Aprender en Núremberg

Preparar a las próximas generaciones para el futuro es uno de los principales objetivos de la visión del Ayuntamiento de Núremberg.

Más de la mitad de los niños menores de seis años que viven en Núremberg, Alemania, son inmigrantes. Sin embargo, un informe encargado por el Consejo de Integración del Ayuntamiento y sus socios reveló que una gran parte de los niños inmigrantes no asisten a los programas preescolares formales —como las guarderías y los centros de atención infantil— destinados a niños menores de tres años.

Preparar a las próximas generaciones para el futuro es uno de los principales objetivos de la visión del Ayuntamiento de Núremberg. El Ayuntamiento trata de facilitar el acceso a la educación temprana a todos sus habitantes. Los jardines de infancia, los progenitores y el entorno social se consideran fundamentales para el éxito de la educación formal, y también como agentes de socialización para estos niños. Este tema ha pasado a ocupar un lugar destacado en el debate nacional sobre educación. En Núremberg, la educación ha sido declarada prioridad absoluta. El objetivo del Ayuntamiento es un

enfoque incluyente de la educación en la ciudad, que garantice el éxito académico de todos sus niños.

En un principio la campaña se dirigió a la juventud. Entre las actividades que ofrecía destacaban los jardines de infancia subvencionados, actividades escolares, premios de reconocimiento a inmigrantes y boletines culturales. En el marco de este proceso, Núremberg lleva a cabo una estrecha supervisión de los programas de educación formal a fin de determinar cómo puede reforzar la participación en ella y mejorar su calidad, en particular para sus habitantes más jóvenes. Todas las instituciones —no solo las dependientes del Ayuntamiento— participan en una consulta a escala de toda la ciudad sobre este tema. Asimismo, el Ayuntamiento ha ampliado su ámbito estratégico para incluir el establecimiento de relaciones con los progenitores e instituciones que trabajan con niños.

Igualdad de condiciones

Ya se han adoptado diversas medidas para establecer la igualdad de condiciones y ofrecer un acceso equitativo a la educación temprana a todos los niños, independientemente de sus antecedentes culturales.

Los padres y madres de familias, tanto alemanas como inmigrantes, han acogido favorablemente una serie de seminarios y cursos de formación para los progenitores, diseñados de forma sistemática. Esta formación incluye información sobre programas para que los niños mejoren sus habilidades de aprendizaje, así como consejos prácticos para que los padres y madres apoyen los progresos de sus hijos en el seno de la familia. Algunos cursos abordan específicamente problemas que afectan a los inmigrantes, y muchos de ellos se imparten en varias lenguas. El Ayuntamiento ha creado igualmente diversos medios de información para los progenitores, algunos de los cuales se publican en 16 lenguas diferentes.

Un buen inicio en la escuela es una estrategia clave del Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan (BEP), el plan de educación del Estado federado de Baviera



de 2005. Algunos estudios han puesto de manifiesto que el aprendizaje y dominio de la lengua es un factor determinante para tener éxito en la escuela. Al reconocer la utilidad de una intervención temprana, incluso para los niños que ingresan en la educación preescolar, se crearon programas de lengua con el fin de asegurar la igualdad de condiciones para todos los niños que deseaban ingresar en el sistema educativo público. A fin de identificar a aquellos que tienen necesidades en una fase temprana, los niños en edad preescolar deben realizar una prueba de lengua 18 meses antes de entrar en los jardines de infancia y escuelas primarias de Núremberg. Los niños que necesitan un mayor apoyo en materia de lengua para tener éxito en el aula pueden recibir hasta 240 lecciones de alemán con el fin de prepararlos para la escuela. Las escuelas primarias imparten clases de refuerzo de lengua a los alumnos de menor edad y se ofrece enseñanza individualizada en lengua alemana a aquellos que la necesitan desde el tercer grado, cuando el plan de estudios comienza a preparar a los niños para futuras pruebas.

También los profesores necesitan apoyo. Desde diciembre de 2008, las guarderías de Núremberg tienen acceso a un programa de asesoramiento en materia de lengua creado por el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales, Familia y Mujeres del Estado federado de Baviera. Los asesores lingüísticos ayudan y aconsejan a equipos escolares sobre la forma de mejorar la enseñanza de lengua para los niños más jóvenes de la ciudad.

Éxito

Bajo la atenta mirada de los sistemas de supervisión del Ayuntamiento y gracias a los comentarios recibidos por estos, informaciones cada vez más precisas ayudan a los funcionarios municipales y al personal docente a adaptar los programas educativos de la ciudad a las necesidades de los alumnos de Núremberg, no solo de los niños de menor edad y de los hijos de inmigrantes, sino de todos los niños que asisten a los centros educativos de la ciudad. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Estudie los factores subyacentes que impiden la plena participación de determinados grupos de inmigrantes en los programas e instituciones públicos, y realice intervenciones tempranas para evitar la exclusión.
- ➔ Establezca asociaciones entre políticos, profesores y padres y madres de familia para fijar los objetivos y directrices de la educación a fin de que los niños y las familias cuenten con un amplio sistema de apoyo a medida que avanzan a través del sistema educativo.
- ➔ Utilice sesiones de información pública y facilite materiales para ayudar a los padres y madres de familia a contribuir a que sus hijos tengan éxito en la escuela. Facilite información en varias lenguas.

Contacto

Elizabeth Ries

Elizabeth Ries

Gestión y coordinación

Stadt Nürnberg, Lernen vor Ort Nürnberg

Hauptmarkt 18, 90403 Núremberg

Alemania

elisabeth.ries@stadt.nuernberg.de

www.lernenvorort.nuernberg.de

TORONTO, CANADÁ

Paseos por la ciudad y la religión con los maestros

Consejo Escolar del Distrito de Toronto

Los maestros del centro de la ciudad salen de la escuela para conocer a sus vecinos.

Cuando el Consejo Escolar del Distrito de Toronto buscaba nuevas estrategias para promover una actitud receptiva y pertinente entre los educadores, descubrió que tenía a mano una fórmula decisiva. Desde 2008, los «Paseos por la ciudad y la religión» que organiza el Consejo Escolar del Distrito de Toronto han intentado eliminar las barreras que existen entre el hogar, la escuela y la comunidad, acompañando a los maestros de las escuelas del centro de Toronto a los barrios vecinos y a las comunidades culturales de los alumnos que acuden a sus aulas.

El Consejo Escolar del Distrito de Toronto es el consejo escolar más numeroso de Canadá y uno de los cinco más grandes de América del Norte. Con casi 600 escuelas, trabaja para aproximadamente 260.000 alumnos de primaria y secundaria del sistema escolar ordinario. El Consejo ha sido reconocido como uno de los más diversos del mundo, con representación de más de 80 idiomas.

Salir del patio de la escuela.

Antes de que los maestros empiecen a asistir a los paseos, deben participar en una sesión de contexto que ayuda a deshacer malentendidos. También participan en una sesión informativa que permite compartir, consolidar el aprendizaje y ayudar en los pasos siguientes. El programa ofrece dos tipos de paseos, paseos por la ciudad y paseos por la religión.

Paseos por la ciudad: es posible que a los educadores de las escuelas del centro urbano de Toronto no les guste el área de influencia de la escuela y no estén familiarizados con la diversidad de experiencias que viven sus

alumnos. Los paseos por la ciudad les ayudan a apreciar la belleza, los retos y las posibilidades de cada comunidad, así como los recursos de que disponen las familias y los alumnos. Proporcionan a los maestros instrumentos y experiencias de primera mano para elaborar los planes de estudio y crear un entorno de aprendizaje que sea culturalmente receptivo y localmente pertinente. Los participantes visitan las entidades cívicas de los barrios, los parques vecinos, las tiendas de comestibles, edificios de apartamentos, centros de día y hospitales.

Paseos por la religión: la religión puede desempeñar un papel esencial en el desarrollo y la experiencia de aprendizaje de los niños. Ser conscientes de la diversidad de religiones que hay en la escuela ayuda a establecer prácticas que valoren esta diversidad. Los participantes en los Paseos por la religión visitan lugares de culto como mezquitas, templos, iglesias y sinagogas, y hablan con los líderes religiosos sobre cómo ayudar a los alumnos de su confesión en un sistema de educación plural.



«Participar en un Paseo por la ciudad e informar a mis colegas nos ayudó a comprender que en el centro de la ciudad hay muy pocos espacios para que los alumnos jueguen en un entorno seguro», explica Bruce Currie, Escuelas Modelo para el Centro de la Ciudad Asesor de enseñanza y aprendizaje. «Por eso debemos asegurarnos de que ofrecemos actividad física diaria, y permitir que los niños demuestren su aprendizaje con actividades corporales cinéticas y no solamente con papel y lápiz.»

Éxito

Después de participar en los «Paseos por la ciudad y por la religión», muchos maestros cambian su práctica de trabajo para incorporar mejor en ella las experiencias que viven los alumnos. Los directores han cuestionado y cambiado los objetivos de las escuelas y se han tomado nuevas decisiones presupuestarias. Los padres han expresado una mayor confianza en aquellas escuelas cuyos educadores participan en esa actividad.

«Me sentí muy orgulloso de que aquellas personas tan ocupadas tuvieran tiempo de venir a mi casa. Les hablé de cómo viven las familias bengalíes», explica el Sr. Mujib, padre de un alumno de la George Webster Elementary School.

La popularidad de los «Paseos por la ciudad y la religión» aumenta constantemente desde 2008. En el período 2010-2012 directores y maestros de 15 escuelas han asistido a un Paseo por la ciudad y por la religión «modelo» y después han reproducido el modelo en sus propias escuelas. En la actualidad, reciben formación sobre este proceso todos los miembros del personal del programa Escuelas Modelo para el Centro Urbano, del Consejo Escolar del Distrito de Toronto, al que pertenecen escuelas de barrios muy desfavorecidos. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ La igualdad llega en sentido descendente. Asegúrese de que existe un compromiso de prácticas equitativas e integradoras en todos los niveles de su organización.
- ➔ Intente que la experiencia de aprendizaje sea dinámica en ambos sentidos. Los alumnos, los padres y los dirigentes religiosos son expertos en sus respectivos ámbitos.
- ➔ Reúnase con los miembros de la comunidad, los dirigentes religiosos y los padres antes de iniciar los paseos por el barrio o las visitas a los centros culturales, para asegurarse de que todos comparten el mismo objetivo.
- ➔ Conceda tiempo suficiente para enmarcar el debate y tiempo para que hagan preguntas y responderlas.

Contacto

Donna Quan

Directora adjunta

Consejo Escolar del Distrito de Toronto

5050 Yonge Street

Toronto, Ontario

Canadá

M2N 5N8

Donna.Quan@tdsb.on.ca

www.tdsb.on.ca

VALONGO, PORTUGAL

No juzgues un libro por su portada

Cámara Municipal de Valongo

Una Biblioteca Humana utiliza historias de la vida real para llegar a los jóvenes y acabar con los prejuicios y los estereotipos acerca de la diversidad

En ocasiones, la mejor manera de derribar barreras y luchar contra los estereotipos es mediante una simple conversación. A través de los «libros humanos» de un programa de biblioteca itinerante, los estudiantes de Valongo, Portugal, tienen la oportunidad de escuchar e intercambiar historias de la vida real con personas de otras comunidades. La Biblioteca Humana ha sido organizada para visitar escuelas y permite a los estudiantes escuchar de primera mano experiencias de personas de orígenes diversos (los libros), que se han enfrentado a prejuicios en su vida diaria.

La Biblioteca Humana es uno de varios programas del proyecto Valorar la Diferencia del municipio, que es una importante iniciativa del ayuntamiento para crear una cultura más abierta y acogedora en Valongo.

Valongo es una pequeña ciudad de 100.000 habitantes situada en el noroeste de Portugal. Sin embargo, al igual que muchos centros urbanos más grandes, los dirigentes del ayuntamiento de Valongo se dieron cuenta de que era necesario abordar la creciente diversidad que existe entre sus habitantes. El proyecto horizontal Valorar la Diferencia fue desarrollado por la Agencia para la Vida Local del ayuntamiento, que promueve los derechos humanos, la igualdad y una ciudadanía activa e inclusiva. Las actividades del proyecto son llevadas a cabo por el organismo local de asentamientos, el Centro de Apoyo para la Integración de los Inmigrantes del ayuntamiento.

No juzgues un libro por su portada

El programa Biblioteca Humana va dirigido a adolescentes de 14 a 18 años de edad y se realiza en colaboración con escuelas locales, en las que los profesores preparan a los estudiantes para mantener una animada conversación con los libros invitados. Siguiendo un modelo lúdico basado en una biblioteca escolar, la clase visita la biblioteca y reserva

un libro por un período determinado. En realidad, los libros son personas que cuentan historias de la vida real, y el libro humano y los lectores adolescentes no tardan en entablar un diálogo. Los libros de la Biblioteca Humana son voluntarios que representan a grupos comunitarios diversos, como los inmigrantes, que a menudo son víctimas de discriminación o exclusión social. Los lectores se organizan en pequeños grupos para responder a estas historias de la vida real y hablar sobre sus propios prejuicios y estereotipos. La meta es deconstruir estereotipos bajo el lema: «No juzgues un libro por su portada».

Un aspecto crítico para el éxito de la Biblioteca Humana es que los estudiantes cuenten con un espacio seguro para formular preguntas difíciles. Antes de la sesión, el



profesor de la clase expone los objetivos del proyecto y prepara preguntas con los estudiantes con el fin de que no se queden bloqueados durante la experiencia. Los lectores se dividen en cuatro grupos y pasan veinte minutos con cada uno de los cuatro voluntarios de la Biblioteca Humana y un bibliotecario que actúa como moderador. Algunos de los estereotipos examinados son: el origen étnico, la religión, la orientación sexual y las discapacidades. Por último se evalúa la actividad y los profesores la integran en sus clases.

Éxito

El programa Biblioteca Humana del proyecto Valorar la Diferencia ha sido reconocido por sus esfuerzos para luchar contra la discriminación mediante la eliminación de estereotipos y la promoción de la interculturalidad. Lo que comenzó como un proyecto de tres escuelas y 150 estudiantes se ha extendido a seis escuelas, 450 estudiantes, en el que participan cinco inmigrantes voluntarios, lo que constituye un logro impresionante en esta pequeña ciudad y nueva puerta de entrada para la inmigración. La Biblioteca Humana ha sido reconocida por el Alto Comissariado para a Integração e Diálogo Intercultural (Alto Comisionado para la Integración y el Diálogo Intercultural) como buena práctica y actualmente se reproduce en todo Portugal, en colaboración con ONG que trabajan con inmigrantes, como Pontos nos Is y Amizade de Leste.

El proyecto Valorar la Diferencia ha recibido igualmente el premio nacional Melhores Práticas Autárquicas em integração de imigrantes 2010 (Mejores prácticas municipales para la integración de inmigrantes 2010) por su labor, que incluyó una Feria de Interculturalidad de tres días de duración, un espacio sobre Empleo para Inmigrantes, una feria de empleo y una exposición de empresas, aparte de su Biblioteca Humana. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ La programación se adapta a las necesidades e intereses concretos de la población destinataria.
- ➔ Un enfoque auténtico basado en historias de la vida real de vecinos de la localidad puede resultar más eficaz que una gran campaña.
- ➔ Cuando se trabaja con jóvenes o poblaciones vulnerables es importante un espacio seguro para el diálogo.

Contacto

Dr. Eunice Neves

Consejal de Igualdad del Ayuntamiento
Câmara Municipal de Valongo
Av.ª. 5 de Outubro
160 4440-503
Valongo
Portugal
eneves@cm-valongo.pt
www.cm-valongo.pt

MONTREAL, CANADÁ

¡Juega limpio!

La ciudad de Montreal y Equitas

Aplicar un enfoque basado en los derechos humanos para enseñar a los niños valores de igualdad y respeto de la diversidad

¿Se puede enseñar a los niños sobre la diversidad y los derechos humanos con un juego de equipos? Eche un vistazo a los parques urbanos de Montreal y descubra cómo se puede fomentar la empatía, el sentido de la justicia y la tolerancia social en los niños con un simple juego.

¡Juega limpio! (en inglés, *Play it fair!*) es un programa lúdico que utiliza el juego para enseñar a los niños a fijarse en las cosas comunes y no en las diferencias. Su enfoque basado en los derechos humanos atrae el sentido de la justicia innato en los niños y enseña el respeto por la diferencia a la vez que les ayuda a desarrollar respuestas positivas y constructivas ante los conflictos.

Respetar la diferencia

Desarrollado por Equitas en colaboración con el Ayuntamiento de Montreal, y pensado para niños de 6 a 12 años, ¡Juega limpio! se utiliza en las actividades extraescolares y las escuelas de verano de las ciudades de Canadá. El programa incluye más de 60 juegos y

actividades para promover los valores básicos de los derechos humanos como la cooperación, la justicia, la integración, el respeto de la diversidad, la responsabilidad y la aceptación.

Según Frédéric Hareau, responsable del programa de Equitas, los niños se enfrentan a menudo a situaciones que comportan insultos, acoso y racismo. Programas como ¡Juega limpio! ayudan a prevenir la aparición de estas conductas y consolidan la importancia del respeto mutuo.

Según Hareau, «los niños llegan a ser mucho más conscientes de las diferencias y las similitudes, y los juegos refuerzan los valores subyacentes de los derechos humanos, lo que promueve una sociedad más armoniosa en la que todo el mundo merece respeto.»

Por ejemplo, en un distrito de Montreal donde se aplicó el programa, al cabo de un año se observó un descenso de las agresiones físicas entre niños de 6 a 12 años; y se hicieron menos habituales en los niños los insultos raciales y el absentismo. Los monitores de las actividades también observaron una disminución de los abusos verbales, la

violencia y la intimidación, y una marcada mejoría del espíritu de equipo y la participación.

Éxito

Desde el lanzamiento de ¡Juega limpio! en colaboración con el Ayuntamiento de Montreal, ya son 9 municipios y 18 comunidades de toda Canadá los que participan en la difusión del programa, desde Columbia Británica hasta Terranova. Más de 80.000 niños de Canadá participan en los programas ¡Juega limpio! y más de 5.000 personas que trabajan con niños han recibido formación con el kit ¡Juega limpio!



Los juegos se han traducido al indonesio, al árabe y al francés, y se utilizan en Haití, Indonesia y la región de Oriente Medio y África del Norte (MENA).

El Departamento de Parques y Ocio del Ayuntamiento de Toronto y sus programas de Recreo Extraescolar (junto con los Servicios de Educación Infantil de Toronto) han introducido ¡Juega limpio! en la programación de los 28 centros que tienen en la ciudad. El programa ha llegado a más de 5 000 niños de los campamentos urbanos de Toronto.

El programa también cuenta con cada vez más adeptos entre la comunidad de las Naciones Originarias de Canadá. Ma Mawi, una organización con sede en Winnipeg y que trabaja con familias nativas de las Naciones Originarias, comenzó a usar ¡Juega limpio! en 2006.

«El programa era fácil de adaptar», comenta Sande MacKinnon, antigua coordinadora de programas para jóvenes que mantiene su afiliación a Ma Mawi. «Hicimos hincapié en las similitudes entre los valores de los derechos humanos y los de nuestra propia cultura y a los niños les encantó.»

Más recientemente, en mayo de 2009, el éxito del programa ¡Juega limpio! en Montreal le valió a Equitas el Premio Anne Greenup en la edición de ese año del Prix Québécois de la citoyenneté en la Asamblea Nacional de la Ciudad de Quebec.

En colaboración con los municipios canadienses, Equitas ha lanzado un nuevo programa denominado *Speaking Rights* (derecho a voz), que en la actualidad se está probando en Montreal, Vancouver, Victoria y Winnipeg. *Speaking Rights* se dirige a jóvenes de 13 a 17 años que deseen participar activamente en debates sobre cuestiones relativas a los derechos humanos, la discriminación y la resolución pacífica de conflictos. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Se pueden enseñar lecciones importantes, por ejemplo sobre los derechos humanos, con la misma eficacia a través del humor y el juego.
- ➔ Piense en la mejor forma de transmitir su mensaje a la audiencia a la que se dirige y, si es necesario, modifique su enfoque a fin de conseguir un mayor impacto.
- ➔ Si dispone de una serie de actividades para cubrir las necesidades del programa, asegúrese de que sean adecuadas para la audiencia a la que están destinadas. No todas las estrategias funcionan con todos los grupos objetivo.
- ➔ Al igual que la comunidad de Naciones Originarias de Canadá en Ma Mawi, Winnipeg, puede incluir contenidos culturales en los materiales del programa para aumentar su capacidad de comunicar con su audiencia; por ejemplo, Ma Mawi usó las similitudes entre los derechos humanos universales y los valores de las Naciones Originarias.

Contacto

Ian Hamilton

Director ejecutivo

Equitas

666 Sherbrooke Street West

Suite 1100

Montreal, Québec

Canadá

H3A 1E7

ihamilton@equitas.org

www.equitas.org

WELLINGTON, NUEVA ZELANDA

Visitas a los *maraes* para nuevos inmigrantes

Estrategia Regional de Establecimiento de Inmigrantes de Wellington

Un enfoque basado en la colaboración para poner a los recién llegados en contacto con los maoríes, el pueblo autóctono del país.

Kia Ora. Bienvenido a Aotearoa, Nueva Zelanda. A Pau Thang y su familia, recién llegados a Wellington procedentes de Birmania (Myanmar), la tradicional bienvenida kiwi les dio la oportunidad de tomar contacto con la cultura y las personas de su nuevo hogar en su *marae* local, es decir, el centro de reunión de los maoríes.

«Estamos muy contentos, porque es la primera vez que hemos vivido la cultura maorí, de modo que lo hemos pasado realmente bien.»

El Programa de Bienvenida a los *Maraes* es ofrecido por los servicios de bienvenida de Wellington a las personas que han vivido en Nueva Zelanda durante menos de cinco años y es uno de los principales aspectos de la Estrategia Regional de Establecimiento de Inmigrantes de Wellington (Wellington Regional Settlement Strategy -WRSS). El último censo de Nueva Zelanda, celebrado en 2006, mostraba que aproximadamente un 23 % de los residentes de la región de Wellington habían nacido en el extranjero. Algo más de una cuarta parte de este grupo había llegado recientemente.

Dar la bienvenida a los recién llegados

El Programa de Bienvenida a los *Maraes* pone en contacto a los recién llegados con el pueblo autóctono de Nueva Zelanda y les ayuda a comprender la importancia que tiene la cultura maorí en el país. Entre las actividades del programa se encuentran talleres educativos sobre el Tratado de Waitangi (el documento fundacional de Nueva Zelanda en tanto que país), la cultura

maorí, su lengua y su historia. Estas actividades cuentan con intérpretes para sortear las barreras lingüísticas entre los participantes.

El programa ofrece elementos tanto prácticos como culturales. Por ejemplo, en una visión general de *kaitiakitanga* (el papel de los maoríes en tanto que guardianes del medio ambiente) se exponen las costumbres maoríes de protección de la tierra y se informa a los recién llegados sobre los protocolos de pesca del país.

Responder a una época de cambios

«Hoy, Aotearoa (Nueva Zelanda) es diferente de lo que solía ser hace diez, veinte o treinta años», reflexiona el honorable Mahara Okeroa, un respetado dirigente tribal y antiguo diputado al Parlamento. «Actualmente damos a la gente la bienvenida que se merece... Aplaudo esta iniciativa.»

El programa de visitas a *maraes* para nuevos inmigrantes se realiza en colaboración con el gobierno local y el Iwi (tribu o clan) maorí de cada uno de los cinco municipios participantes. Los dirigentes de los *maraes* colaboraron con asesores gubernamentales de la Estrategia Regional



de Asentamientos de Wellington para que la experiencia de los recién llegados fuera óptima y estos entablaran un diálogo significativo con el pueblo maorí. Los municipios hicieron publicidad y reclutaron participantes a través de los coordinadores locales de apoyo al establecimiento de inmigrantes que trabajan en cada ayuntamiento.

Cosechar los frutos

«Muchas gracias por esta gran oportunidad de conocer mejor la cultura de mi nuevo país», expresa Anika, recién llegada de los Países Bajos.

Los comentarios de los participantes y sus anfitriones maoríes han sido entusiastas. Los *maraes* locales señalan que esta experiencia les ha ayudado a tomar contacto con las comunidades de recién llegados. Varios maraes han incorporado un nuevo componente de bienvenida para inmigrantes a las actividades del aniversario de Waitangi, que conmemora la firma del Tratado del mismo nombre.

El modelo de colaboración también ha reforzado los lazos entre los municipios y los maraes locales, y ha creado un valioso contexto en el que todas las partes pueden reunirse para hablar de las repercusiones de la inmigración y del cambio demográfico en las comunidades locales, en ocasiones con consecuencias inesperadas.

Tras participar en la bienvenida de recién llegados en el Ayuntamiento de Wellington, un miembro de la Red Maorí de Empresas Te Awe reflexionaba sobre el valor de las habilidades y contactos internacionales de los recién llegados presentes en la sala. A resultas de ello, la Red Maorí de Empresas Te Awe se asoció con el Consistorio del Ayuntamiento de Wellington para celebrar una feria destinada a establecer contactos entre empresas maoríes y chinas. El éxito no tardó en llegar y ahora se prepara una feria de empresas con miembros de la comunidad de empresarios de la India. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Haga que el programa comience con buen pie. El personal dedicado al desarrollo comunitario y las estrategias de marketing selectivo pueden contribuir a que los recién llegados participen en el programa.
- ➔ La participación de todas las partes interesadas en la elaboración del programa fomenta un sólido sentido de responsabilidad. Conceda a las partes interesadas de la comunidad flexibilidad para adaptar el contenido y el tipo de programa ofrecido a las necesidades y perspectivas locales.
- ➔ Una parte del desarrollo de relaciones consiste en continuar el diálogo. Las asociaciones entre maraes y gobiernos locales de toda la región asistieron a actos regionales para informar sobre el programa que habían desarrollado conjuntamente e intercambiar historias de éxito.

Contacto

Kedron Parker

Coordinador de la Estrategia Regional de
Establecimiento de Inmigrantes de Wellington
Servicio de Inmigración de Nueva Zelanda
Ministerio de Trabajo
56 The Terrace
PO Box 3705
Wellington 6011
Nueva Zelanda
kedron.parker@dol.govt.nz
[www.ssnz.govt.nz/living-in-new-zealand/
government-support/wellington-strategy.asp](http://www.ssnz.govt.nz/living-in-new-zealand/government-support/wellington-strategy.asp)

VALLADOLID, ESPAÑA

Semana Intercultural: semana de intercambio de ideas y culturas en Valladolid

Ayuntamiento de Valladolid

Un festival cultural que sensibiliza y refuerza la coexistencia intercultural a la vez que promueve el compromiso cívico mediante un proceso de planificación colaborativo.

Puede parecer extraño que una ciudad española celebre el bicentenario de la independencia de algunos países de América Latina respecto de España, pero en 2010 la ciudad de Valladolid convirtió esta celebración en parte integrante de su VII Semana Intercultural. La incorporación de la historia colonial a las celebraciones de los grupos de inmigrantes locales procedentes de Argentina, Bolivia, Colombia y Ecuador fue otra forma de que este evento intercultural anual se convirtiera en algo más que un festival de canciones y danzas étnicas.

La ciudad de Valladolid se enorgullece de un festival cultural que une a sus habitantes a través de tradiciones y experiencias compartidas. Desde su inauguración en 2004, la Semana Intercultural se ha convertido en un evento destacado del calendario cultural de la ciudad. Cada otoño, este festival público despliega una semana de actividades dirigidas a incrementar la sensibilización y reforzar la coexistencia cultural. Lúdico y participativo, se trata de un esfuerzo muy bien coordinado en el que se implican muchos departamentos municipales, organismos

y asociaciones de inmigrantes, que se reúnen para crear una programación rica dirigida a todos los segmentos de la sociedad.

Establecer un rumbo común

Valladolid es una ciudad de tamaño medio con 314.936 habitantes, perteneciente a la comunidad autónoma de Castilla y León, en el centro norte de España. Al igual que muchas ciudades españolas, la población inmigrante es pequeña (6,35 %), pero en crecimiento. La Semana Intercultural de Valladolid surgió originalmente como parte del primer plan municipal de Valladolid para la integración (2005-2008), para contribuir a «educar y sensibilizar al público sobre la aceptación, apreciación y respeto de la diversidad cultural.»

En 2011, la VIII Semana Cultural congregó a más de 8.700 participantes y fue reconocida formalmente como un programa permanente del Ayuntamiento de Valladolid, y un elemento fundamental de su labor en materia de participación cívica e inclusión. Su mayor éxito fue sin duda lograr la coordinación y los esfuerzos conjuntos de varias asociaciones de inmigrantes del municipio, así como de varios departamentos y estamentos de gobierno.



A punto de iniciar ahora su novena edición, el práctico enfoque interdepartamental garantiza que todos los departamentos pertinentes trabajen juntos, desde la Concejalía de Bienestar Social y Familia, pasando por el Centro de Atención al Inmigrante, hasta el Servicio de Promoción de Comercio y Turismo. La ciudad también colabora con el Consejo Municipal de Personas Inmigrantes, un órgano consultivo convocado por el Ayuntamiento con los representantes de las asociaciones

locales de inmigrantes, sindicatos y organizaciones no gubernamentales. La Junta de Castilla y León y del Gobierno de España prestan apoyo financiero adicional.

Lúdico e informativo

Cada año la Semana Cultural presenta una serie de actos principales, como un concierto para la juventud, un festival de culturas y un día dedicado a la discusión de cuestiones en materia de inmigración. En 2010, el tema fue «establecer un rumbo común», e incluyó un espectáculo infantil de marionetas en las escuelas, una actuación de una banda de afropop, y una mesa redonda comunitaria sobre la gestión de la diversidad cultural en el municipio.

No obstante, la oferta cultural no es una vía de un solo sentido. La presentación de la cultura y la historia de Valladolid a los recién llegados a la ciudad es tan importante como compartir buena comida o aplaudir en los conciertos. Por ejemplo, se organizó especialmente para las personas inmigrantes una ruta literaria por las calles de la ciudad que aparecen en la última novela de Miguel Delibes, *El hereje*. El héroe de la novela es un muchacho autóctono en tiempos de la Inquisición española que desafía la intolerancia.

Éxito

El modelo de Valladolid de conectar la cultura con la participación cívica y la sensibilización social ha cosechado numerosos elogios. La ciudad cercana de León ha seguido los pasos de Valladolid y ha organizado su propia Semana Intercultural durante los últimos cinco años, también en colaboración con asociaciones locales y organizaciones que trabajan con inmigrantes.

En 2010, el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España reconoció la iniciativa en un compendio publicado de planes locales implementados con éxito que plantean cuestiones de concienciación en materia de igualdad y no discriminación. En 2012, la FEMP, Federación Española de Municipios y Provincias, la seleccionó como «práctica innovadora». ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Prevea una programación muy variada, con actividades para distintos grupos, como niños, jóvenes, gente mayor y también el público general.
- ➔ Planificar y producir el evento en colaboración con asociaciones locales de inmigrantes y grupos comunitarios demuestra el compromiso municipal con la integración.
- ➔ Un enfoque horizontal interdepartamental que incluya todos los organismos relevantes en el proceso de planificación es garantía de un evento exitoso y sostenible al canalizar la agenda y reducir los compartimentos estancos.

Contacto

José Ignacio Muñoz González

Ayuntamiento de Valladolid,
Técnico del Centro de Atención al Inmigrante
Centro de atención al Inmigrantes C/ Antonio
Lorenzo Hurtado, 8
Valladolid, Valladolid
Spain
47014
cai@ava.es
www.ava.es

FREMONT, ESTADOS UNIDOS

Ciudadanos embajadores para personas mayores

Ayuntamiento de Fremont

Llegar a las personas mayores en su propia comunidad cultural y religiosa

Cinco días a la semana, en Fremont, California, las personas mayores se reúnen en el Centro Cívico India para hacer yoga, comer o participar en una mesa redonda sobre temas de actualidad. A esas personas, muchas de las cuales son inmigrantes, el centro cívico les permite escapar del aislamiento que puede afectar a las personas mayores de cualquier entorno cultural y religioso.

También es un primer punto de contacto para las personas mayores que suelen tener dificultades para acceder a servicios sociales básicos. Al comprender que es la única forma de que las comunidades culturales y religiosas puedan conectar con los vecinos, el Ayuntamiento se asoció formalmente con las organizaciones de la ciudad, como el Centro Cívico India, para crear el Programa de Ciudadanos Embajadores para Personas Mayores (CAPS, por sus siglas en inglés).

El CAPS es una asociación cívica única entre el Departamento de Servicios Humanos del Ayuntamiento de Fremont y 10 organizaciones culturales y religiosas locales con el objetivo de reforzar el contacto entre los ciudadanos autóctonos y los llegados de fuera. El CAPS integra a los

inmigrantes mediante un modelo basado en los puntos fuertes, que compromete a toda la comunidad y ayuda a las personas mayores en su propio idioma, en su propio entorno cultural, allí donde viven, rezan y se relacionan. Los embajadores actúan como un puente entre la red formal de servicios sociales y sus respectivas comunidades religiosas y culturales.

La fuerza de la comunidad

Como en muchas ciudades de Estados Unidos, la población de Fremont envejece y es cada vez más diversa. Casi la mitad de los residentes son extranjeros, al igual que una tercera parte de las personas mayores de una población de 214.000 habitantes. En Fremont también reside uno de los grupos más numerosos de refugiados afganos.

En 2004, el Departamento de Servicios Humanos de Fremont realizó un estudio con grupos objetivo en nueve idiomas para averiguar la mejor forma de llegar a las personas mayores inmigrantes de la ciudad, de las cuales casi una tercera parte viven cerca del umbral de la pobreza. De esas conversaciones surgió un recurso de un valor incalculable: un nuevo grupo de voluntarios. Muchos residentes se ofrecieron para trabajar como

«embajadores» en sus respectivas comunidades. Aprovecharon la oportunidad de ser útiles y beneficiar a los demás con su experiencia laboral como profesionales aquí o en el extranjero.

Iniciado en 2007, el CAPS incluye una amplia formación para los embajadores voluntarios, desarrollada conjuntamente con el Ayuntamiento de Fremont, la Universidad Estatal de San José y el centro de formación



Foto: CAPS staff

geriátrica de Stanford. El curso abarca temas que van desde la escucha activa hasta información sobre la vivienda, información jurídica, subsidios y cuestiones de salud.

Los embajadores del CAPS ayudan a las personas mayores a acceder a los servicios básicos a través de personas a las que conocen y en las que confían, en su propio entorno, en su idioma, y siguiendo sus propias normas culturales. El Departamento de Servicios Humanos del Ayuntamiento también se asegura de que los diversos programas municipales se adapten a las necesidades de las diversas comunidades para las que trabajan. La oficina de la seguridad social, por ejemplo, ahora tiene un profesional que habla punjabí, para poder atender a la numerosa población sij de Fremont.

Desde 2007, 138 embajadores voluntarios de cada una de las distintas comunidades de Fremont han completado un programa de formación de 40 horas pensado para ayudarles a proporcionar información y servicios de referencia a las personas mayores y sus familias. Los embajadores también se reúnen dos veces al mes con el personal de servicios sociales del Ayuntamiento para estudiar los casos difíciles, compartir las mejores prácticas y recibir formación continua.

Éxito

Los embajadores del CAPS han contactado con 1.500 personas y han ayudado a 700 personas mayores a recibir ayuda individualizada para acceder a los servicios. Los resultados incluyen una mayor confianza entre embajadores y personal del Ayuntamiento, entre dirigentes étnicos y proveedores de servicios locales, y entre embajadores de entornos culturales y religiosos muy diversos. En 2010, el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Fremont fue galardonado con el Network of Multicultural Aging Award (Premio de la Red de Envejecimiento Multicultural) de la American Society on Aging. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Implice a todas las partes interesadas durante la evaluación de las necesidades de la comunidad, incluyendo a dirigentes, educadores, políticos y grupos cívicos.
- ➔ Busque resultados imprevistos en su investigación y proceso de consulta, como los embajadores voluntarios de Fremont.
- ➔ Aproveche las redes y los servicios existentes mediante asociaciones con organizaciones que ya trabajan con las personas mayores de la comunidad.
- ➔ Realice un seguimiento continuo de los programas convocando reuniones regulares con los representantes de las diferentes organizaciones cívicas.

Contacto

Asha Chandra

Directora del programa

Ciudadanos Embajadores para Personas Mayores (CAPS)

Ayuntamiento de Fremont

Departamento de Servicios Humanos

3300 Capitol Avenue, PO Box 5006

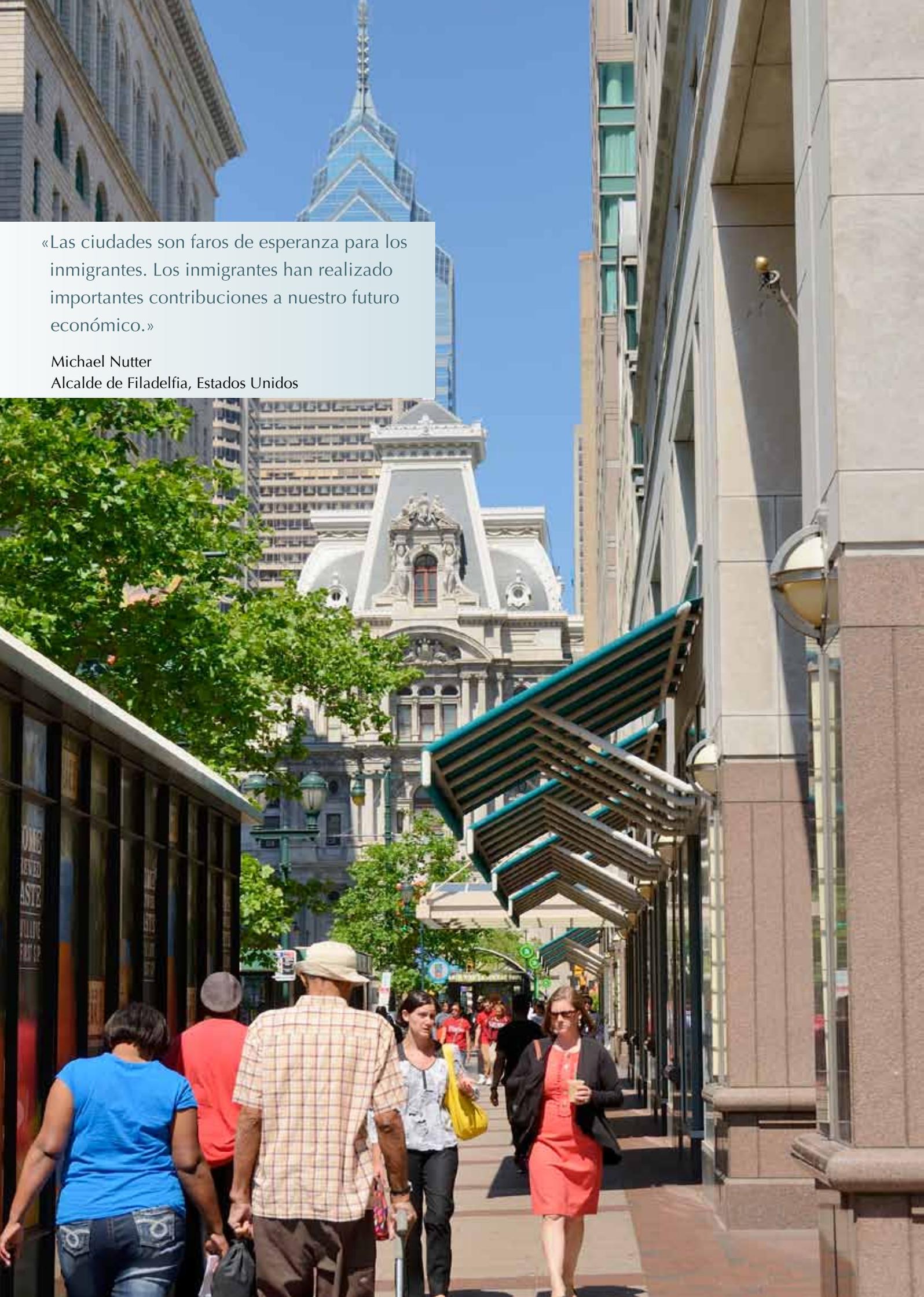
Fremont, California

Estados Unidos

94537

achandra@fremont.gov

www.capseniors.org



«Las ciudades son faros de esperanza para los inmigrantes. Los inmigrantes han realizado importantes contribuciones a nuestro futuro económico.»

Michael Nutter

Alcalde de Filadelfia, Estados Unidos

CAPÍTULO 4

Prosperidad urbana

Las ciudades como motores del crecimiento económico

Las ciudades que aspiran a una reputación cosmopolita a escala mundial deben incluir la diversidad en la fórmula ganadora. Además de los esfuerzos para vender su «marca» particular y competir por inversores, nuevas industrias o turismo, estas ciudades invierten en estrategias de acogida que pueden atraer las habilidades, el talento y la energía de las personas inmigrantes. El liderazgo municipal es esencial para contribuir a que la comunidad, en el sentido más amplio, apoye la idea de que una base económica, social y cultural dinámica pueda generar la calidad de vida que desea y que la población internacional busca.

De Nueva York a Copenhague, de Auckland a Montreal, los alcaldes y concejales municipales se enfrentan a una retórica nacional a menudo negativa y afirman que los inmigrantes son esenciales para el bienestar económico y el crecimiento de sus ciudades. Para este poderoso grupo de líderes, la inmigración y la diversidad son la clave para la innovación, la riqueza, la capacidad de recuperación y la sostenibilidad de las ciudades del siglo XXI en la economía globalizada actual.

FILADELFIA, ESTADOS UNIDOS

La historia de Filadelfia: integración económica a través de servicios integrados

Ayuntamiento de Filadelfia, Departamento de Comercio

El acceso al capital y al asesoramiento sobre negocios promueve el éxito empresarial y ayuda a revitalizar los barrios de la ciudad.

Kaita Lassina sueña con nuevos elevadores de coches para su taller de reparación de automóviles, que ya cuenta con ocho años de actividad, y desea ampliar su negocio. Sin embargo, sin un historial de crédito formal en el banco le costará conseguir el dinero que necesita.

El acceso al capital es una dificultad con que se enfrentan muchos empresarios inmigrantes. Muchos propietarios de negocios recurren a círculos de financiación informales para conseguir el dinero que necesitan, pero trabajar fuera de la economía formal también puede limitar su crecimiento.

El Ayuntamiento de Filadelfia trabaja para eliminar las barreras existentes entre los empresarios inmigrantes y las instituciones financieras en general. Con un modelo rotatorio de financiación, ya habitual en muchas

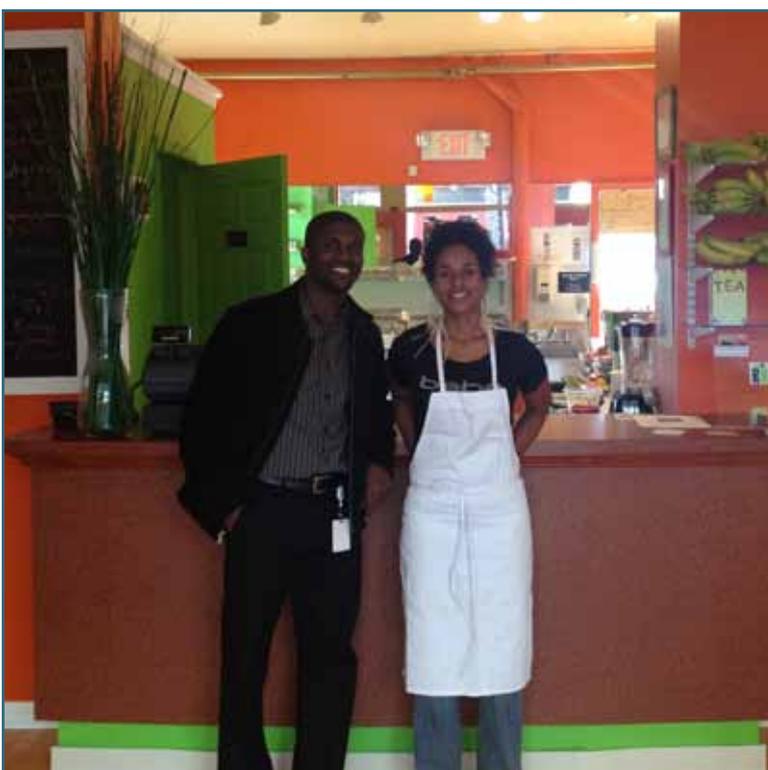
comunidades de inmigrantes, la Rotating Savings and Credit Association (ROSCA) ayuda a las microempresas como BB Auto Repair a obtener un crédito.

Revitalizar los barrios de Filadelfia.

El futuro de Filadelfia depende de los inmigrantes. Entre el año 2000 y el 2010 Filadelfia ha experimentado un crecimiento de la población del 0,6 %, el primer incremento desde 1950, y está relacionado directamente con la inmigración. En 2010, más del 20 % de la población procedía de una minoría lingüística o étnica, un porcentaje que era de solo el 9 % en la década anterior. Los barrios tradicionalmente italianos e irlandeses de la ciudad ahora están habitados por grandes grupos procedentes de Viet Nam, Camboya, México, Laos o Indonesia. Y ese mosaico se refleja mejor que en ninguna otra parte en el ámbito de las pequeñas empresas. Las galerías comerciales de Filadelfia muestran una diversidad increíble. Los recién llegados han invertido en las zonas vacías de la ciudad, y los nuevos empresarios y sus

actividades comerciales han tenido que buscar la forma de mantener y hacer crecer sus negocios en tiempos de recesión económica.

El Ayuntamiento de Filadelfia no tardó en reconocer el papel de los empresarios inmigrantes en la revitalización de la ciudad, ya que ofrecen productos y servicios a sus habitantes y mejoran la economía local. Para ayudar a los empresarios inmigrantes a navegar en el sistema, el Departamento de Comercio contrató a personal multilingüe y multicultural e inició una oferta de servicios lingüísticos. Pero los programas de asistencia técnica y formación en idiomas no fueron la única ayuda para el éxito de los comercios de inmigrantes. Los emprendedores inmigrantes necesitaban tener acceso al crédito para ampliar sus negocios y la confianza en las



instituciones financieras podía ayudarles a establecer unas prácticas de inversión sostenibles.

Préstamos rotatorios

ROSCA se creó en 2010, cuando la ciudad invitó a dos de sus proveedores de microcréditos, FINANTA y Entrepreneur Works a diseñar y coordinar un programa de préstamos rotatorios que fuera útil para los propietarios de empresas con pocos recursos. Los círculos de préstamos de ROSCA están formados normalmente por 14 empresarios que reciben un préstamo de 1.400\$ y deben devolver 100\$ por semana durante un período de 15 semanas. Los participantes mejoran su historial de créditos a la vez que crean redes profesionales y relaciones con prestamistas (que pasan un informe a las oficinas de crédito). Los seminarios de asesoramiento de negocios ayudan a los empresarios a mejorar sus procesos comerciales y a apreciar la importancia del crédito y de la inversión continua en sus empresas.

Éxito

El Departamento de Comercio ofrece un curso de Inglés para Empresarios a los miembros de ROSCA para ayudar a mejorar el servicio al cliente e incrementar las ventas. Las clases las imparten entidades como el Centro de Acogida para nuevos Pensilvanos en mandarín, francés, coreano y español, y se enseña a los propietarios de negocios los entresijos del inglés americano (por ejemplo a no ofenderse cuando los clientes saluden con un «Yo!»). Los temas están relacionados con la comunicación intercultural, la resolución de conflictos y la seguridad.

Los programas combinados de Filadelfia para ayudar a los empresarios revitalizan los barrios de la ciudad a la vez que permiten que el desarrollo económico sea más integrador y satisfactorio.

«Al conectar el proceso de microcréditos con la concesión de créditos, este programa contribuye a que los empresarios, sus empresas y los puestos de trabajo que crean sean viables a largo plazo», explica el alcalde Michael Nutter. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Trabaje con organizaciones que ya tengan experiencia y contactos con las comunidades a las que quiera dirigirse.
- ➔ Localice servicios en los barrios de inmigrantes y no en el Ayuntamiento.
- ➔ Ofrecer acceso mediante el idioma no es suficiente; añada servicios que satisfagan las necesidades de los empresarios luchadores.

Contacto

Shinjoo Cho

Director de Asistencia Técnica y Promoción

Ayuntamiento de Filadelfia

Departamento de Comercio

1515 Arch St 12th Fl

Filadelfia, Pennsylvania

Estados Unidos

19102

Shinjoo.Cho@phila.gov

www.phila.gov/business

VIENA, AUSTRIA

Hablar de negocios en lengua materna

Mingo Migrant Enterprises

Una oficina de ventanilla única para emprendedores inmigrantes ofrece asesoramiento empresarial en varios idiomas.

Cada vez más gobiernos locales reconocen la importancia de los empresarios inmigrantes para la vitalidad económica de sus ciudades. Estos empresarios no solo crean negocios para satisfacer las necesidades de sus propias comunidades, sino que también ofrecen productos y servicios de consumo general.

Más del 30 % de los empresarios de Viena son de origen extranjero, lo que equivale a aproximadamente 16.000 negocios. De una población de 1,7 millones de habitantes, casi un 30 % de los residentes han nacido en el extranjero y un 44 % tienen antecedentes de inmigración.

Desde 2007, el Ayuntamiento de Viena reconoce la importancia de este grupo con la creación de una nueva sección en su vivero de empresas (Wirtschaftsagenur, Viena), con el fin de abordar las necesidades específicas de los empresarios inmigrantes. En la actualidad, la principal iniciativa para la creación de nuevas empresas de Viena se conoce como Mingo, acrónimo de «Move in and grow» (Apúntate y crece).

Hablemos de negocios...

La decisión de incluir en Mingo una sección solo para empresarios inmigrantes fue el resultado de un estudio realizado en 2007 donde se demostraba que en general el tipo de «negocios de toda la vida» había fracasado. Aunque Mingo ofrecía asesoramiento, talleres e incluso espacio de oficinas para nuevas empresas, empresarios jóvenes, autónomos noveles y otros, tenía problemas para atraer a los inmigrantes.

En 2008 se creó Mingo Migrant Enterprises (MME) para resolver este problema. El objetivo era ayudar a los más de 300 empresarios en un plazo de tres años para mejorar su potencial económico.

Para eliminar barreras, MME dio un paso poco habitual: ofrecer sus servicios no solo en alemán, sino también en varias otras lenguas comunes de los inmigrantes de Viena.

¿El lema? «Hablemos de negocios. Si es posible, en su lengua materna.»

Era una cuestión de sentido común, dado que la Agencia



Empresarial de Viena ya promocionaba la ciudad como centro de negocios internacional declarando que «La economía de Viena habla todos los idiomas.»

Los servicios que MME ofrece a los empresarios inmigrantes se parecen a los que ofrece la propia Mingo, como asesoramiento sobre temas relacionados con las finanzas y elaboración de planes de negocios. Pero va más allá al incluir cursos interculturales para ayudar a los inmigrantes a comprender la cultura empresarial vienesa; actos para la creación de contactos, así como consultas personales para los empresarios en varios idiomas como turco, inglés y ruso.

En 2011, MME amplió sus servicios para incluir unos talleres gratuitos bilingües, de un día, en los que el conferenciante se dirige a los participantes en alemán y en otra lengua (inglés, polaco, turco, bosnio, croata, serbio). Aunque los talleres se imparten en alemán, los términos más técnicos se explican en la lengua materna. Los participantes pueden hacer preguntas en cualquier idioma y los formadores pueden responder también en cualquier idioma.

Éxito

Estaba previsto que el proyecto Mingo en conjunto funcionara hasta 2010, pero debido a su éxito el proyecto continúa y sigue creciendo. En el último recuento, casi 550 empresarios se habían puesto en contacto con MME para pedir información o ayuda, unas 150 personas habían recibido orientación gratuita para creadores de empresas, y 35 empresarios inmigrantes habían participado en sesiones gratuitas de orientación financiera. Se han organizado actos para la creación de redes de contactos en diversas comunidades de inmigrantes: turcos, polacos, búlgaros, americanos, chinos y otros grupos procedentes de los Balcanes y Europa del Este. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Analice qué funciona y qué no funciona para llegar a su público de destino.
- ➔ El idioma es importante. Ofrezca servicios destinados a la población en general para dirigirse a los grupos en su propio idioma.
- ➔ Organice cursos para explicar los aspectos empresariales, fiscales y gubernamentales específicos de su localidad y que sean difíciles de comprender para los recién llegados.

Contacto

Dr. Gabriele Tatzberger

Agencia Empresarial de Viena

Mingo Migrant Enterprises

Wirtschaftsagentur Wien

Ebendorferstraße 2

1010 Viena

Austria

tatzberger@wirtschaftsagentur.at

www.mingo.at/de/info/en

MÚNICH, ALEMANIA

Llegar a los emprendedores inmigrantes en Múnich

Landeshauptstadt München

Éxito de una estrategia de mercado laboral a largo plazo para emprendedores inmigrantes

Los ganadores son de orígenes sumamente diversos: turcos, húngaros, tunecinos, rusos, kurdos e iraníes. Ilhan Alakara dirige una agencia de viajes desde hace diez años. Las hermanas Besma e Ikram Cherif tienen una empresa de gestión de personal. En la empresa de informática de Amir Roughani trabajan 142 personas.

Desde 2010, el Ayuntamiento de Múnich entrega el Premio Phoenix en una gala anual celebrada en la Casa Consistorial, concediendo mil euros a cada uno de tres ganadores que ejemplifican «destacados logros económicos y esfuerzos de responsabilidad social de empresas de inmigrantes». Los ganadores del premio no son solo emprendedores de éxito, sino que también han contratado aprendices y personas en periodos de prácticas, han invertido en la ciudad y han promovido la diversidad entre sus empleados.

El Premio Phoenix es uno de los cuatro componentes del programa Emprendedores Inmigrantes en Múnich (Migrant Entrepreneurs in Munich - MEM) que gestiona el Departamento de Trabajo y Desarrollo Económico del Ayuntamiento. Forma parte del Programa de Empleo y Cualificación de Múnich (Munich Employment and

Qualification Program – MBQ), mediante el cual el Ayuntamiento de esta ciudad lleva a cabo su principal estrategia de mercado laboral. Este programa, que actualmente patrocina más de 110 proyectos y actividades, pretende mejorar las perspectivas de empleo de las personas desfavorecidas en el mercado laboral muniqués. Los emprendedores inmigrantes constituyen uno de los principales grupos destinatarios.

Múnich es la tercera ciudad de Alemania y se toma muy en serio su éxito económico al reconocer la importancia de las empresas de inmigrantes en una ciudad de 1,3 millones de habitantes, de los cuales un 35 % son de origen foráneo. El Ayuntamiento calcula que las más de 12.000 empresas dirigidas por inmigrantes dan empleo a más de 100.000 personas de toda clase y condición.

Cuatro pilares

El programa MEM cuenta con cuatro pilares que prestan asistencia, ayudan a obtener cualificaciones y promueven el diálogo y el reconocimiento. Se inició en 1999 con un proyecto centrado en empleadores y empleados de origen inmigrante, que ayuda a la formación para emprendedores inmigrantes y en las empresas de estos. El programa se ha ampliado y actualmente incluye la oferta de servicios



especializados, como la elaboración de planes personalizados en materia de cualificación y formación para sus clientes. Otro componente es un Foro de Diálogo Empresarial con Inmigrantes que presta apoyo a las empresas de nueva creación por medio de servicios de asesoramiento por parte de expertos. Otras ofertas son un curso de formación en el que se brinda a las empresas de inmigrantes los conocimientos y las habilidades que precisan para orientar a los jóvenes acerca del mercado laboral y, desde luego, el Premio Phoenix.

Si bien las diversas vertientes del programa han creado una red de organizaciones, empresas y personas inmigrantes interesadas en promover el espíritu empresarial entre los inmigrantes de la ciudad, llegar a ellos constituye una parte crucial para el éxito continuo del programa MEM. Un personal diverso permite utilizar los conocimientos de lenguas extranjeras y sobre comunidades y redes informales para atraer clientes, lo que a menudo tiene lugar en distritos en los que vive un alto porcentaje de personas de origen foráneo. Otros enfoques consisten en hacer un seguimiento de los anuncios que aparecen en los medios de comunicación locales para inmigrantes y en mantener un sitio web en lenguas como turco, griego, ruso, español, árabe, kurdo y croata.

Éxito

Actualmente se considera que el programa MEM es el centro de información y asesoramiento de Múnich para empresas de inmigrantes, que permite a las PYME de inmigrantes y futuros emprendedores tender puentes hacia las instituciones. Otras ciudades, como Nuremberg, han manifestado su interés en replicar el Premio Phoenix, y miembros del equipo han hablado en conferencias y seminarios locales e internacionales para intercambiar buenas prácticas sobre el espíritu empresarial de los inmigrantes. La financiación del programa proviene del Ayuntamiento, el Fondo Social Europeo y la Unión Europea. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ El contacto directo con emprendedores inmigrantes es fundamental.
- ➔ Es conveniente partir gradualmente de programas ya existentes para crear una amplia gama de servicios.
- ➔ Un premio municipal demuestra el compromiso con el éxito del programa.

Contact

Dr. Magdalena Ziolk-Skrzypczak

Dra. Magdalena Ziolk-Skrzypczak
 Ayuntamiento de Múnich, Departamento de Trabajo y
 Desarrollo Económico
 Herzog-Wilhelm-Straße 15
 80331 Múnich
 Alemania
 magdalena.ziolk@muenchen.de
 www.muenchen.de/mbq

LA HAYA, PAÍSES BAJOS

City Mondial: mirando al futuro desde el pasado

City Mondial

Aprovechar una tradición de multiculturalidad para apoyar el desarrollo del comercio local y las estrategias turísticas

La forma que tiene una ciudad de presentarse a sus residentes y visitantes es un buen reflejo de cómo ve su pasado, su presente y su futuro. También es un buen punto de partida desde el que desarrollar sus prioridades de desarrollo del comercio local y las estrategias turísticas.

Además de visitar emplazamientos clave como el Palacio de la Paz (*Vredespaleis* en neerlandés) y el museo Mauritshuis, a los visitantes de La Haya se les anima a descubrir las culturas de las más de 123 nacionalidades y grupos étnicos que viven en la ciudad y su contribución a la misma.

City Mondial es un centro de información turística multicultural que ofrece paseos turísticos en los que presenta a turistas (y residentes) mezquitas turcas, templos hindúes y los mercados multiculturales locales de La Haya. Los paseos turísticos también atraviesan los distintos barrios de la ciudad, como Schilderswijk, Transvaal y Stationsbuurt, donde más del 80 % de la población es de origen étnico distinto al neerlandés.

City Mondial ofrece una variedad de programas que incluyen visitas guiadas por el Barrio Chino o a la zona de Transvaal, donde pueden verse orfebrerías indias y visitar el templo hindú Ram Mandir. Uno de los programas más populares es una visita guiada por un chef al De HaguesMarkt (el mayor mercado de Europa) para escoger los ingredientes que luego se usarán en platos étnicos especiales en una clase de cocina organizada por City Mondial.

Una decisión deliberada

La creación del programa City Mondial fue parte de la estrategia de La Haya para sacar partido del carácter internacional de la ciudad y ampliar los lugares y las maneras en los que los turistas gastaban su dinero. Puesto en marcha en 1996 por la Oficina de Turismo de la ciudad para presentar a los turistas la riqueza cultural que ofrecen los barrios multiculturales de La Haya, hoy City Mondial trabaja con los emprendedores y empresarios locales para que tanto los residentes como los turistas puedan aprender más sobre las diversas culturas que se han instalado en la ciudad.



Repercusiones

Además de crear vínculos más fuertes entre la administración local y las distintas comunidades étnicas, City Mondial ha logrado aumentar significativamente el poder adquisitivo en estas zonas.

Los barrios presentados como parte del recorrido turístico del City Tour han recibido más de 200.000 visitantes al año y la cantidad de negocios de la zona ha aumentado en un 60 %.

El programa City Mondial también ha animado a los residentes de La Haya a involucrarse más en su entorno a la vez que promueve el compromiso y el civismo en la ciudad, ya que fomenta el entendimiento y la creación de vínculos entre culturas.

Rabin Baldewsingh, teniente de alcalde para la ciudadanía, lo explica: «Esta unión debería servir para tender un puente entre los propios residentes, así como entre los residentes, su barrio y la administración local.» ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Plantéese cómo su ciudad o pueblo podría incorporar una perspectiva más internacional y diversa en su estrategia turística y dar visibilidad a todas las comunidades y culturas presentes en la ciudad, además de apoyar a los comercios locales ubicados en dichas zonas.
- ➔ ¡El turismo no es solo para los visitantes! Plantéese programas y campañas que animen a los residentes a seguir explorando su propia ciudad.

Contacto

Raheela Bhatti

Oficina de Turismo City Mondial

Wagenstraat 193

2512AW La Haya

Países Bajos

+31 (0)70 402 33 36

raheela@citymondial.nl

www.citymondial.nl

LONDRES, REINO UNIDO

El mundo en una ciudad: la estrategia olímpica de diversidad e inclusión

Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres (LOCOG)

Garantizar unos Juegos Olímpicos para todos mediante empresas equitativas y accesibles

Durante el proceso de elección para los Juegos Olímpicos de 2012, el antiguo alcalde de Londres, Ken Livingstone, describió Londres como «un mundo en una ciudad». La candidatura de Londres destacó el multiculturalismo y la diversidad de la ciudad como importantes ventajas y prometió organizar los juegos más accesibles de la historia.

Para estar listo para la ceremonia de inauguración, el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres (LOCOG) contratará a unas 200.000 personas. El LOCOG tiene la responsabilidad de que la ciudad cumpla sus compromisos en materia de diversidad, haciendo que el proceso de participación sea equitativo y abierto para todos los londinenses.

La promesa del LOCOG en materia de diversidad

La Estrategia de Diversidad e Inclusión que el LOCOG adoptó en 2008 hace hincapié en que la diversidad y la inclusión deben ser «una parte intrínseca de la vida de las empresas» para crear una cultura de trabajo en la que todos se sientan bienvenidos y respetados. La estrategia del LOCOG incorpora estos valores en todos los aspectos de sus actividades empresariales cotidianas, desde la contratación hasta la comunicación, la toma de decisiones y las compras.

La Carta de Diversidad e Inclusión de las Empresas resulta crucial para la estrategia del LOCOG, pues los proveedores prometen: «Será fácil hacer negocios con nosotros, seremos transparentes y promoveremos activamente la diversidad y la inclusión con todas las personas y empresas con las que hagamos negocios.» Esta Carta sigue los pasos del compromiso de la Autoridad del Área Metropolitana de Londres de realizar sus compras

de forma socialmente responsable, una política que Ken Livingstone calificó de «importante oportunidad para mejorar la calidad de vida de todos los londinenses a través de la forma en que adquirimos bienes, obras y servicios.»

Todos los contratos, licitaciones y oportunidades de negocio del LOCOG se publican en CompeteFor, un mercado en línea en el que se puede registrar cualquier empresa. La transparencia y accesibilidad del proceso de compra del LOCOG abre la cadena de suministro y mejora el acceso para las pequeñas empresas y empresas gestionadas por personas pertenecientes a minorías. Más del 25 % de las empresas de Londres son propiedad de personas pertenecientes a minorías.

El LOCOG promueve activamente la diversidad entre sus proveedores al alentarlos a que publiquen sus subcontratos en CompeteFor, y pedirles que comprueben que todos los contratistas potenciales cuenten con una política de igualdad de oportunidades. Se pide igualmente a los proveedores que cumplimenten la evaluación en línea «Obras de Diversidad para Londres» que mide los resultados en materia de diversidad e inclusión (www.diversityworksforlondon.com). DWFL es un programa del Ayuntamiento que promueve y apoya a las empresas que aprovechan las ventajas de la diversidad de Londres. Una serie de productos de apoyo



Foto: Londres, 2012

ayudan a las empresas a mejorar sus resultados por medio de la gestión estratégica de la diversidad. El LOCOG fue uno de los primeros en adoptarlos y la primera organización en recibir el galardón de oro «Obras de Diversidad para Londres» en 2009.

En materia de contratación de personal, el programa de formación Best Personal del LOCOG ofrece oportunidades a grupos poco representados en la fuerza de trabajo y les ayuda a encontrar empleos adecuados de larga duración. Entre abril y diciembre de 2010, 1.164 persona recibieron apoyo para encontrar empleo del programa Personal Best, de los cuales el 47 % procedían de minorías étnicas.

Éxito y reconocimiento

La Comisión para un Londres Sostenible calificó la Carta de Diversidad e Inclusión de las Empresas del LOCOG como «un intento audaz y posiblemente innovador de abordar la cuestión de la diversidad en la cadena de suministro.» Para 2011, más de 134.000 empresas británicas se habían registrado en CompeteFor; 38.683 de ellas tenía su domicilio en Londres, como la RedLine Bus Company de Bedford, propiedad de personas procedentes de Asia, que suministra vehículos para los Juegos. De estas empresas, un 17,7 % formaban parte de comunidades minoritarias étnicas, un 20,3 % estaban dirigidas por mujeres, un 1,7 % por personas con discapacidad y un 2 % por gais, lesbianas, bisexuales y transexuales.

El personal de LOCOG presta su apoyo con entusiasmo. Un empleado de Recursos Humanos señalaba: «Londres puede sentirse muy orgullosa de que las personas que trabajan en segundo plano presenten la misma diversidad cultural que las comunidades locales que hacen que esta ciudad sea tan fantástica.»

El LOCOG sigue colaborando con socios del Gobierno británico y con el equipo de los Juegos Olímpicos de Río de 2016 para hacer que el sector del deporte aplique políticas de inclusión, «vaya por el oro» y deje un legado que dure más allá de 2012. ■

Cómo aplicarlo a su caso

- ➔ Cuando las políticas de inclusión y diversidad se basan en las realidades comerciales de la ciudad, y los empleadores, proveedores y contratistas las cumplen, tienen mayores probabilidades de tener éxito.
- ➔ Las cartas de inclusión y diversidad de proveedores resultarán más eficaces si la transparencia y la rendición de cuentas forman parte de la estrategia de ejecución.
- ➔ El establecimiento de objetivos e indicadores de resultados ayuda a la integración de la inclusión al hacer que las metas en materia de diversidad sean medibles y tangibles. Reconozca sus logros en el ámbito de la diversidad al compartir su éxito con otros.

Contacto

Stephen Frost

Jefe de Diversidad
Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y
Paralímpicos de Londres (LOCOG)
London 2012
One Churchill Place
Canary Wharf
Londres
E14 5LN
diversity&inclusion@london2012.com
www.london2012.com



Índice de Buenas Ideas por país

Alemania	Bremen	Tú eres la clave: empleo juvenil para que la ciudad prospere	34
	Frankfurt	La diversidad mueve a Frankfurt	30
	Múnich	Llegar a los emprendedores inmigrantes en Múnich	86
	Núremberg	De la cuna al colegio	66
	Stuttgart	Pacto para la integración: el poder de la planificación	15
	Wuppertal	Del asilo al empleo: la Red Partizipation de Wuppertal	48
Australia	Hume City	Carta de la Justicia Social y Declaración de Derechos de los Ciudadanos	15
Austria	Viena	Hablar de negocios en lengua materna	84
Canadá	Calgary	Los foros de empleo de Calgary se pasan al cara a cara	42
	Montreal	Carta de derechos para ciudadanos urbanos	14
	Montreal	¡Juega limpio!	72
	Richmond Hill	Sí al liderazgo diverso	26
	Toronto	Tutorías para los inmigrantes cualificados en el Ayuntamiento	46
	Toronto	Paseos por la ciudad y la religión con los maestros	68
Dinamarca	Copenhague	Comprometerse en Copenhague	40
España	Barcelona	De vecinos a ciudadanos: el Plan Barcelona Interculturalidad	13
	Barcelona	Combatir la ficción con datos reales: Campaña BCN Antirrumores	20
	Barcelona	Parc Central de Nou Barris	52
	Bilbao	La salud de las mujeres, en manos de las mujeres	60

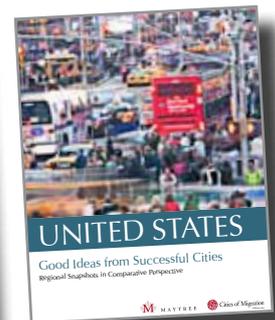
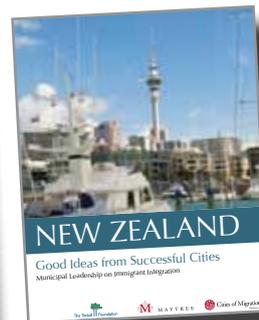
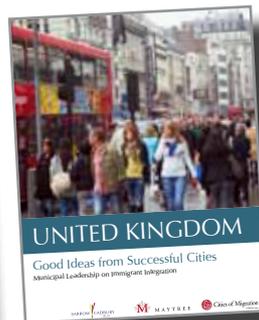
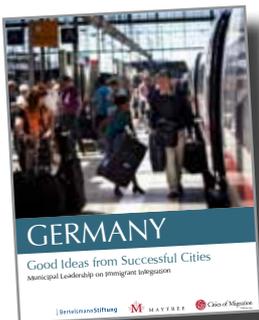
Índice de Buenas Ideas por país

España	Valladolid	Semana Intercultural: semana de intercambio de ideas y culturas en Valladolid	76
Estados Unidos	Filadelfia	La historia de Filadelfia: integración económica a través de servicios integrados	82
	Fremont	Ciudadanos embajadores para personas mayores	78
	New Haven	Ciudadanos urbanos: tarjetas de identidad municipales para lograr comunidades integradas y seguras	24
	Newport News	La policía convierte el acercamiento a la comunidad en una mejora de su acceso a los servicios municipales	56
	Nueva York	Nosotros somos Nueva York: clases de inglés para los más nuevos en Nueva York	50
Francia	Marsella	De la esperanza a la fraternidad: Marseille Espérance	28
Irlanda	Dublín	¿Sabía Ud. que puede votar? Ciudades y democracia en acción	18
Noruega	Oslo	Oslo Extra Larga	36
Nueva Zelanda	Auckland	Ganarse la prosperidad para el futuro: Estrategia de Establecimiento Regional de Auckland	14
	Auckland	Autobús escolar andante	58
	Auckland	La salud es lo primero	62
	Wellington	Visitas a los <i>maraes</i> para nuevos inmigrantes	74
Países Bajos	La Haya	City Mondial: mirando al futuro desde el pasado	88
Portugal	Valongo	No juzgues un libro por su portada	70
Reino Unido	Greenwich	Un juego, una comunidad: asociación de la autoridad local con el club de fútbol	64

Reino Unido	Leicester	Actividades policiales cotidianas a favor de la igualdad	54
	Londres	Londres, Campaña por un Sueldo Digno	38
	Londres	El mundo en una ciudad: la estrategia olímpica de diversidad e inclusión	90
	Sheffield	City of Sanctuary	22



Buenas Ideas de ciudades triunfadoras: el liderazgo municipal en la integración de los inmigrantes presenta casi 40 buenas prácticas internacionales de ciudades de Canadá, Estados Unidos, Europa y Australasia.



Una serie de 5 informes complementarios – dedicado cada uno de ellos a un país – ofrece una instantánea adicional de la innovación y las buenas prácticas aplicadas en diferentes ciudades de Alemania, España, Reino Unido, Nueva Zelanda y Estados Unidos.

En *Lecciones de ciudades con éxito: liderazgo municipal de integración de los inmigrantes* expertos internacionales proporcionan ideas para aplicar en política de integración. Estas ideas están dirigidas a los líderes de la ciudad y a los socios de la comunidad.

www.citiesofmigration.es