



GUIA

PER AL DISSENY

I L'ELABORACIÓ

DE PLANS LOCALS

DE SENSIBILITZACIÓ



Nipo: 790-09-243-4

GRUP D'EXPERTS

Diputació de Barcelona. Ajuntament de Roquetes de Mar en representació de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Policia local de l'Ajuntament de Fuenlabrada. Ajuntament de Saragossa. Ajuntament de Vigo. Ajuntament d'Illescas. Fundación Secretariado Gitano. Accem. CEPAIM. Acción Integral con Inmigrantes. Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME). Sra. Josefina Alventosa, Universitat de València. Sra. Concepción Antón, Universitat de Salamanca. Sra. Carmen Cárdenas.

GRUP DE VALIDACIÓ

Entitats Locals: Ajuntament de Lleida (Servei de Programes Sectorials i Serveis a les Persones); Ajuntament d'Aranjuez (Centre Municipal de Serveis Socials de la Regidoria de la Dona); Ajuntament de Saragossa; Ajuntament de Sabadell (Comissionada Nova Ciutadania); Ajuntament de Madrid (Direcció General d'Immigració i Cooperació al Desenvolupament); Ajuntament d'Illescas (Coordinació del Pla Local d'Integració Social); Ajuntament de Baracaldo (Xarxa d'Acollida de Base Municipal del Govern Basco); Ajuntament de Mijas (Benestar Social); Ajuntament de Totana (Benestar Social); Ajuntament de Barcelona (Departament d'Acció Social i Ciutadania i Oficina per a la no Discriminació); Ajuntament de Bilbao (Immigració); Ajuntament d'Alcorcón (Àrea de Prevenció Inclusió i Observatori de Convivència Intercultural); Ajuntament de Fuenlabrada (Policia Local); Mancomunitat d'Islantilla; Mancomunitat Intermunicipal del sud-est de Gran Canària; Diputació de Barcelona (Àrea d'Igualtat i Ciutadania); Diputació de Zamora (Programa Fons Social Europeu). Ajuntament de Getafe.

Comunitats Autònomes: Govern de les Illes Balears (Direcció General d'Immigració); Junta de Castilla y León (Servei d'Afers Migratoris); Junta de Andalucía (Direcció General de Coordinació de Polítiques Migratòries de la Conselleria d'Ocupació); Generalitat de Catalunya (Secretaria per a la Immigració. Departament d'Acció Social i Ciutadania); Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Direcció General d'Immigració i Voluntariat).

Universitats: Universitat de València; Universitat de Salamanca.

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

Sindicats: Unió General de Treballadors (Departament de Migracions).

Empreses: CIDALIA consultora tècnica en diversitat; Abierto hasta el Amanecer, cooperativa madrilenya; Contexto, Análisis y Evaluación, S.L.; Dinamia, Consultoría Social S. Cooperativa; Ciudadania, S. Cooperativa Galega; Consultora Social Transformando Madrid; Atos Consulting.

DIRECCIÓ I COORDINACIÓ

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia: Nicolás Marugán Zalba, Nieves Díaz Domínguez . Rosa María Iturzaeta Manuel, Francisco Javier Bernáldez Fernández.

COL-LABORADORS

CIDALIA S.L.

TRADUCCIÓ

Mireia Bas



© Ministeri de Treball i Immigració

Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració. Direcció General d'Integració dels Immigrants.

José Abascal 39. Madrid

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

Aquesta publicació ha rebut suport de la Direcció General Programa per a la Ocupació, Afers Socials i Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea.

Els fons provenen del Programa Comunitari Europeu per a l'Ocupació i la Solidaritat (2007-2013). Aquest programa va ser establert per a donar suport econòmic a la implementació dels objectius de la Unió Europea en l'àrea d'ocupació i afers socials, tal com va quedar establert en l'Agenda Social, i per tant contribuir al compliment dels objectius de l'Estratègia de Lisboa en aquests àmbits.

El programa, amb una durada de set anys, es dirigeix a tots els grups d'interès que puguin ajudar a donar forma al desenvolupament de polítiques i legislació en matèria d'ocupació i afers socials apropiades i efectives, entre els 27 Estats membres de la UE, EFTA-EEA i països candidats i precandidats.

La missió de PROGRESS és reforçar la contribució de la UE en el suport als compromisos i esforços dels Estats membres per a crear més i millors llocs de treball i construir una societat més inclusiva. Amb aquest objectiu, el programa PROGRESS:

- Proporciona anàlisis i assessorament polític en les àrees PROGRESS;
- Controla i informa sobre la implementació de la legislació i polítiques de la UE en les àrees PROGRESS;
- Promou la transferència política, l'aprenentatge i el suport entre els Estats membres en els objectius i les prioritats de la UE;
- Transmet la visió dels grups d'interès i la societat en conjunt.

Per a més informació: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

"La informació continguda en aquesta publicació no reflecteix necessàriament la posició i opinió de la Comissió Europea"

ÍNDEX GENERAL DE LA GUIA

	Pàg.
Presentació	4
0. Introducció	5
1. Què és un Pla?	15
2. Ens locals: diversitat, igualtat de tracte i no discriminació	26
3. Els Plans Locals de Sensibilització (PLS)	53
3.1 Introducció	54
3.2 Proposta metodològica per a la creació d'un PLS	55
3.3 Els principis rectors d'un PLS	65
3.4 Les fases d'elaboració d'un pla	69
3.5 Àrees d'intervenció	76
3.6 Exemple d'aplicació i eines metodològiques	83
3.7 Avaluació i seguiment del pla	90
4. Pràctiques i experiències que cal destacar	97
5. Annexos:	
5.1 Glossari de termes	140
5.2 Marc jurídic de la igualtat de tracte i la no discriminació a Espanya	163

PRESENTACIÓ

La integració és un procés bidireccional en el qual necessàriament s'han d'involucrar les institucions que pertanyen a la societat d'acollida i les persones que han vingut al nostre país per a millorar les seves condicions de vida.

La institució més propera als nous veïns que han decidit viure entre nosaltres és l'administració local i per això la Direcció General d'Integració dels Immigrants de la Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració, conscient de la funció que ha tocat a les administracions locals pel que fa a la integració de les persones immigrants, no ha deixat de donar suport a les actuacions que des d'aquestes institucions s'estan duent a terme a favor de la integració.

Un exemple d'aquest suport és la *Guia per al disseny i l'elaboració de plans locals de sensibilització* que ara arriba a mans dels equips professionals dels ajuntaments, les diputacions provincials, les mancomunitats, etc. com una eina que, sens dubte, els facilitarà la feina a l'hora de dissenyar programes que permetin que la integració deixi de ser una utopia per a acostar-se lentament a la realitat.

La Guia ha estat elaborada en el marc del programa europeu Progress, que promou activitats nacionals de sensibilització en l'àmbit de la antidiscriminació. En la seva elaboració i disseny han intervingut una sèrie d'experts en l'àmbit de la immigració, a més de determinades institucions i organitzacions especialitzades en la lluita contra la discriminació que és, en definitiva, l'objectiu que es persegueix amb la creació d'aquesta eina.

Esperem que aquest instrument que avui presentem serveixi per a establir les bases d'una convivència harmoniosa en una societat que es caracteritza per la diversitat, el cabal cultural de la qual ja s'ha incrementat amb l'arribada de nous veïns i veïnes.

Estrella Rodríguez Pardo

Directora General d'Integració dels Immigrants

0. INTRODUCCIÓ A LA GUIA METODOLÒGICA

1. Programa comunitari per a l'ocupació i la solidaritat social – Progress

La present ***Guia Metodològica per al disseny i l'elaboració de Plans Locals de Sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació*** és el producte final del **Projecte ESCI II: Plans Locals de Sensibilització**.

El Projecte ESCI II s'emmarca en el [Programa comunitari per a l'ocupació i la solidaritat social Progress](#) (2007 – 2013) de la Direcció General d'Ocupació, Afers Socials i Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea. El Programa Comunitari Progress té sis objectius:

- millorar el coneixement i la comprensió de la situació que impera en els Estats membres (i en altres països participants) per mitjà de l'anàlisi, avaluacions i un estret seguiment de les polítiques;
- donar suport al desenvolupament de mètodes i eines estadístiques i indicadors comuns;
- donar suport i controlar l'aplicació de la legislació i els objectius polítics;
- fomentar la creació de xarxes, l'aprenentatge mutu, la determinació i la difusió de bones pràctiques i d'enfocaments innovadors a escala europea;
- sensibilitzar les parts interessades i el públic en general sobre les polítiques i els objectius de la Comunitat perseguits en matèria d'ocupació, protecció i integració social, condicions de treball, lluita contra la discriminació i diversitat i igualtat entre homes i dones;
- millorar la capacitat de les principals xarxes a escala europea per a fomentar i donar suport a les polítiques de la Comunitat.

El projecte ESCI II s'insereix en un dels cinc àmbits d'activitat del programa comunitari Progress, el de la ***No discriminació i diversitat***, l'objectiu principal del qual és donar suport a l'aplicació efectiva del principi de no discriminació i fomentar la seva integració en les polítiques de la comunitat per mitjà de les següents accions:

- una millor comprensió de la situació en matèria de discriminació, sobretot per mitjà d'anàlisis, estudis i el desenvolupament d'estadístiques i indicadors, així com per mitjà de l'avaluació de la incidència de la legislació, les polítiques i les pràctiques vigents;
- el suport a l'aplicació de la legislació de la Unió Europea (UE) en matèria de no discriminació mitjançant un control eficaç, la formació dels professionals i la creació de xarxes entre els organismes especialitzats en l'àmbit de la lluita contra la discriminació;
- el reforçament de la sensibilització, la difusió d'informació i el foment del debat sobre els principals desafiaments i aspectes polítics en matèria de discriminació, així com la integració de la no discriminació en les polítiques de la comunitat;
- el desenvolupament de la capacitat de les principals xarxes de la comunitat (per exemple, d'experts nacionals o d'ONG) per a perseguir els objectius polítics comunitaris.

2. Antecedents del Projecte ESCI II: Plans Locals de Sensibilització

El Projecte ESCI II ha estat desenvolupat al llarg de l'any 2009 per l'**Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (Oberaxe)**, que depèn de la Direcció General d'Integració d'Immigrants de la Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració del Ministeri de Treball i Immigració.

Es presenta com una continuïtat de la tasca realitzada en el marc del **Projecte ESCI I: Estratègies Ciutadanes per a la Ciutadania i la Integració**, i que es va dur a terme durant l'any 2008. Les activitats del projecte ESCI I van finalitzar amb la convocatòria d'una **Jornada d'experts sobre Serveis d'Atenció contra la discriminació: diagnòstic i propostes**.

La jornada va tenir com a objectiu fonamental l'intercanvi i la reflexió entre experts i expertes en fenòmens i pràctiques relacionades amb la lluita contra la discriminació, amb la finalitat d'establir un diagnòstic i elaborar recomanacions i propostes en la matèria. Hi van participar un total de 63 persones inscrites procedents de 21 localitats, que representaven diferents organismes i entitats, tals com ajuntaments, organitzacions socials, associacions d'immigrants, entitats sindicals, sindicatures de greuges, ministeris, etc.

Entre les conclusions i recomanacions més rellevants de la jornada d'experts, es va considerar la necessitat de donar continuïtat a la feina del Projecte ESCI I en l'àmbit local, proporcionant eines metodològiques per a combatre la creació

de prejudicis i estereotips i en el desenvolupament dels aspectes teòrics i conceptuals relacionats amb la igualtat de tracte i la no discriminació.

Seguint les propostes i recomanacions elaborades durant el desenvolupament de l'ESCI I, es va dissenyar la segona fase del projecte, la qual s'ha desplegat durant l'any 2009.

3. Objectius del Projecte ESCI II: Plans Locals de Sensibilització

L'objectiu del projecte és l'impuls d'una reflexió pública sobre els beneficis de la diversitat i la integració fomentant la creació, el desenvolupament i l'inici de *Plans Locals de Sensibilització* en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no discriminació per origen ètnic i racial.

Aquest objectiu s'ha fet operatiu a través dels següents objectius específics:

1. Incorporar i involucrar institucions públiques i privades i organismes locals i regionals en el desenvolupament d'accions de sensibilització i de promoció de la igualtat en el tracte i la no discriminació.
2. Debatre i consensuar juntament amb aquestes institucions els temes prioritaris i les metodologies apropiades i viables per a desenvolupar Plans de Sensibilització Local.
3. Identificar bones pràctiques i experiències satisfactòries realitzades a escala local, tant a Espanya com en altres països europeus, relacionades amb la sensibilització en igualtat de tracte.
4. Elaborar i difondre una Guia Metodològica per a la formulació i la implementació de Plans Locals de Sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació per origen ètnic i racial.

4. Per què una eina metodològica com aquesta?

La lluita contra qualsevol tipus de discriminació i, per tant, contra la discriminació d'origen racial o ètnic, ha anat guanyant força terreny els últims anys, passant a ser un element rellevant en el disseny de polítiques públiques en els diferents nivells de l'administració espanyola. Això no obstant, encara són poques les accions específiques de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per motius d'origen racial o ètnic en algunes entitats públiques, sobretot en el nivell local.

Per aquest motiu, i tenint en compte les aportacions realitzades al Projecte ESCI I, la Direcció General dels Immigrants ha apostat per la creació d'una eina metodològica que serveixi de suport a les entitats locals en el desenvolupament de polítiques en aquest àmbit.

Aquesta eina és la ***Guia Metodològica per al disseny i l'elaboració de Plans Locals de Sensibilització*** que es presenta tot seguit i que, des d'una perspectiva d'implicació dels diferents actors socials, pretén servir d'orientació i suport a les entitats locals per a definir i dur a terme accions concretes de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per motius d'origen racial o ètnic.

Són almenys quatre els motius que han impulsat l'Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia a dissenyar i difondre una eina metodològica d'aquestes característiques:

1. D'una banda, algunes característiques de la societat espanyola del segle XXI: tal i com s'ha intentat plasmar en les pàgines d'aquesta Guia, la societat espanyola es caracteritza per una important i rellevant diversitat social, cultural i ètnica, fruit de diferents motius: presència de minories ètniques internes com la gitana, els moviments migratoris interns de les dècades de 1950, 1960 i 1970 o l'augment, durant el segle XX, dels fluxos migratoris internacionals, que escullen com a destí Espanya i que han suposat l'arribada de persones de diferent origen cultural i ètnic als nostres pobles i ciutats.
2. En segon lloc, la garantia del dret a la no discriminació a Espanya: el principi d'igualtat en el tracte i no discriminació és una garantia que recull l'ordenament jurídic espanyol: en especial a la Constitució espanyola es contempla no exclusivament com un principi sinó com un valor i un dret. De la mateixa manera, la normativa europea, els diferents estatuts d'autonomia i altra legislació espanyola (ordinària i específica), reconeix el compliment d'aquest principi.
3. En tercer lloc, el paper de les entitats locals en la gestió de la diversitat cultural: els ens locals compleixen un rol rellevant en qualsevol acció encaminada a combatre el desenvolupament d'actituds racistes i xenòfobes, ja que són els gestors de les polítiques de gestió de la diversitat més propers a la ciutadania i en el compliment d'aquesta funció són també una administració privilegiada per a definir polítiques d'igualtat de tracte.
4. Finalment, la sensibilització com una estratègia apropiada per a combatre la discriminació ètnica i el racisme: si bé no és l'única, la sensibilització ofereix una sèrie de raons que ens porten a considerar-la

una bona estratègia per al treball en l'àmbit de la igualtat de tracte, ja que permet fomentar el canvi de mentalitats, percepcions i actituds negatives en el context actual de diversitat i evitar la discriminació envers qualsevol persona, independentment del seu origen social, cultural o geogràfic.

Els objectius d'aquesta guia metodològica s'articulen a partir d'un objectiu general com és el següent:

Oferir un instrument metodològic que permeti orientar les accions municipals en l'àmbit de la igualtat de tracte.

Els objectius específics són:

- a) Afavorir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació**
- b) Fomentar els comportaments no discriminatius entre la ciutadania dels municipis espanyols**
- c) Contribuir al desenvolupament de relacions de convivència entre la ciutadania diversa dels municipis espanyols**

Per tal assolir aquests objectius, es van realitzar les activitats que es detallen a continuació.

5. Metodologia i activitats en el marc del Projecte ESCI II

La proposta metodològica per al desenvolupament del projecte ESCI II es va basar en dos criteris fonamentals:

1. El desenvolupament d'una **metodologia participativa**, que implica les institucions públiques i privades en el procés de construcció tant de l'eina metodològica com de les mesures i els instruments més adequats per a la promoció de la igualtat de tracte i la no discriminació.
2. La constitució d'una **metodologia de coordinació i de construcció de xarxes** entre els diferents nivells d'administració pública implicats en la lluita contra la discriminació i en el desenvolupament d'accions d'igualtat d'oportunitats i de tracte.

Amb aquest objectiu s'ha promogut la constitució de dos grups de treball la finalitat i composició dels quals han estat les següents:

a) Grup d'experts i expertes

El grup d'experts del Projecte ESCI II ha estat constituït per 13 institucions i especialistes en les diferents matèries que componen la Guia.

Les institucions que hi han participat han estat:

- Diputació de Barcelona.
- Ajuntament de Roquetas de Mar en representació de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies.
- Policia Local de l'Ajuntament de Fuenlabrada.
- Ajuntament de Saragossa.
- Ajuntament de Vigo.
- Ajuntament d'Illescas.
- Fundación Secretariado Gitano.
- Accem.
- CEPAIM. Acción Integral con Migrantes.
- Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME).

També hi han participat com a persones expertes:

- Sra. Josefina Alventosa, Universitat de València.
- Sra. Concepción Antón, Universitat de Salamanca.
- Sra. Carmen Cárdenas, Cruz Roja Española, oficina central

Els criteris de composició del grup d'experts van ser els següents:

1. **Diversitat** en la seva composició. L'objectiu era que el grup estigués format pels actors socials que intervenen en l'àmbit de la sensibilització.
2. **Àmplia experiència, personal o institucional, en l'àmbit de la sensibilització, igualtat de tracte i no discriminació.**
3. **Accessibilitat i disponibilitat** per al desenvolupament de les diferents etapes de treball.

L'objectiu fonamental del grup d'experts va ser donar suport a la creació de l'eina metodològica en totes les seves fases, la qual cosa inclou les següents tasques:

- Disseny de l'eina metodològica.
- Definició i creació dels continguts que ha d'incloure l'eina metodològica.
- Inclusió de conceptes clau per al desenvolupament de Plans Locals de Sensibilització.

Amb aquest objectiu es van constituir diferents subgrups de treball que van permetre avançar en els continguts dels diferents apartats de la Guia Metodològica i que es van enviar als components del grup de validació.

b) Grup de validació

El grup de validació ha estat format per les següents institucions:

- **Entitats Locals:** Ajuntament de Lleida (Servei de Programes Sectorials i Serveis a les Persones); Ajuntament d'Aranjuez (Centre Municipal de Serveis Socials de la Regidoria de la Dona); Ajuntament de Saragossa; Ajuntament de Sabadell (Comissionada Nova Ciutadania); Ajuntament de Madrid (Direcció General d'Immigració i Cooperació al Desenvolupament); Ajuntament d'Illescas (Coordinació del Pla Local d'Integració Social); Ajuntament de Baracaldo

(Xarxa d'Acollida de Base Municipal del Govern Basc); Ajuntament de Mijas (Benestar Social); Ajuntament de Totana (Benestar Social); Ajuntament de Barcelona (Departament d'Acció Social i Ciutadania i Oficina per la No Discriminació); Ajuntament de Bilbao (Immigració); Ajuntament d'Alcorcón (Àrea de Prevenció i Inclusió i Observatori de les Migracions i la Convivència Intercultural); Ajuntament de Fuenlabrada (Policia local); Mancomunitat d'Islantilla; Mancomunitat Intermunicipal del sud-est de Gran Canària; Diputació de Barcelona (Àrea d'Igualtat i Ciutadania); Diputació de Zamora (Programa Fons Social Europeu).

- **Comunitats Autònomes:** Govern de les Illes Balears (Direcció General d'Immigració); Junta de Castilla y León (Servei d'Assumptes Migratoris); Junta de Andalucía (Direcció General de Coordinació de Polítiques Migratòries de la Conselleria d'Ocupació); Generalitat de Catalunya (Secretaria per a la Immigració. Departament d'Acció Social i Ciutadania); Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Direcció General d'Immigració i Voluntariat).

- **Universitats:** Universitat de València; Universitat de Salamanca

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

- **Sindicats:** Unió General de Treballadors (Departament de Migracions).

- **Empreses:** CIDALIA consultora tècnica en diversitat; Abierto hasta el Amanecer, cooperativa madrilenya; Contexto, Análisis y Evaluación, S.L.; Dinamia, Consultoría Social S. Cooperativa; Ciudadania, S. Cooperativa Galega; consultora social Transformando Madrid; Atos Consulting.

El grup de validació tenia com objectiu fonamental la revisió dels continguts de la Guia Metodològica segons els acords als quals havien arribat el grup d'experts i la creació de propostes i recomanacions de millora dels diferents apartats de la Guia Metodològica.

La metodologia del grup de validació incloïa dos nivells de revisió de l'eina metodològica:

- Individual: per part de cadascun i cadascuna dels participants en el grup de validació.
- Col·lectiu: a través de la participació en grups de treball o plenaris.

NIVELL INDIVIDUAL: prèviament a la reunió del grup de validació, els seus membres van rebre per correu electrònic el document Proposta d'Eina Metodològica, juntament amb un qüestionari en el qual, a través de diferents indicadors (uns de generals per a tota la Guia i altres d'específics per capítols), es va valorar el nivell d'efectivitat de la Guia com instrument metodològic per a la implementació de Plans Locals de Sensibilització.

NIVELL COL·LECTIU: durant la sessió de treball es van valorar cadascun dels capítols i apartats del document de proposta en plenari.

Per a la proposta de composició del grup de validació, es van tenir en compte dos criteris essencials:

a) **Representativitat** del grup de validació, en base als següents indicadors:

- Territorial / geogràfica, és a dir, promoure la presència tan representativa com fos possible del territori nacional.
- Nivells d'administració. El criteri es basava en el fet que la Guia s'ha elaborat des de la perspectiva del diàleg social i la corresponsabilitat entre els diferents actors socials, per la qual cosa tots ells han de participar en la seva validació, començant pels diferents nivells de l'Administració.
- Tipus d'entitat. Seguint amb l'argument anteriorment exposat, la presència d'organitzacions socials amb una àmplia experiència en l'àmbit de la sensibilització apareixia com un element fonamental.

b) **Significativitat.** Es pretenia que les entitats participants en el grup no només fossin representatives sinó que també tinguessin un nivell elevat de significativitat basada en els següents indicadors:

- Contextos territorials amb percentatge elevat d'immigració o característiques específiques pròpies de la immigració.
- Aplicació dels fons locals de la Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració a accions de sensibilització.
- Existència o desenvolupament de plans locals d'integració social de la població immigrant.

c) Conferència final

El dia 19 de novembre va tenir lloc la conferència final del Projecte ESCI II, Plans Locals de Sensibilització, en la qual es va presentar aquesta Guia Metodològica per al disseny i l'elaboració de Plans Locals de Sensibilització.

La Guia és el resultat final d'aquest procés metodològic en què han participat persones en representació de més de 60 institucions públiques i organitzacions socials implicades en els àmbits de sensibilització, igualtat de tracte i no discriminació.

Com a Guia Metodològica, espera oferir una perspectiva pràctica sobre el desenvolupament d'accions de sensibilització en aquests àmbits, aportant una proposta metodològica que podrà adaptar-se als diferents contextos territorials, socials i polítics de les entitats locals del nostre país.

Capítol 1

Què és un
Pla?

I. QUÈ ÉS UN PLA?

Aquest primer capítol de la Guia Metodològica el dedicarem a fer una revisió del concepte de planificació, a aprofundir en els objectius i les finalitats de la planificació i a analitzar breument els diversos nivells i les diferents tècniques de planificació.

Està adreçat sobretot a entitats locals (municipis, mancomunitats, diputacions, etc.), si bé els principis generals de la planificació també seran útils per a organitzacions socials o altres entitats i institucions públiques o privades.

Suggeriment: El capítol ofereix una introducció general als continguts descrits i algunes recomanacions per aprofundir-hi. Per tant, si considereu que la vostra experiència teòrica i / o pràctica en planificació social i estratègica és prou àmplia, us suggerim que comenceu la lectura de la Guia pel següent capítol.

1. Què és la planificació i per a què serveix

Són molt diverses les definicions i les concepcions de la planificació. Podem revisar-ne algunes breument:

- Des d'una perspectiva estrictament lingüística, la Reial Acadèmia de la Llengua Espanyola defineix la planificació de la manera següent:
 - 1. f. Acció i efecte de planificar
 - 2. f. Pla general, metòdicament organitzat i sovint de gran amplitud, per a obtenir un objectiu determinat, com ara el desenvolupament harmònic d'una ciutat, el desenvolupament econòmic, la recerca científica, el funcionament d'una indústria, etc.
- **Ezequiel Ander – Egg**, en la seva publicació “Introducción a la planificación estratégica” indica que en el sentit més ampli possible “planificar consisteix a decidir de forma anticipada el que cal fer. Es tracta de preveure un futur desitjable i d'indicar quins són els mitjans per a assolir-lo”.

- En una línia similar, **Francisco Ther Ríos**, indica que “ha estat entesa com la determinació d'un curs concret d'acció que s'haurà de seguir. Es fixen així uns principis orientadors i s'estableixen seqüències d'accions necessàries per a assolir allò que s'espera: es fixen els temps, els costos i els finançaments necessaris. És a dir, la racionalització del futur en base a un escenari actual. D'aquesta manera, la planificació es relaciona amb conceptes com l'eficàcia i l'eficiència; la coordinació, la previsió i el control”.¹
- Per la seva banda, **Marco Marchioni**, un altre dels referents teòrics de la intervenció i de la planificació social, indica que la planificació “és al mateix temps una finalitat d'acció social, una necessitat implícita, un mètode i un instrument de treball”.

A partir de les definicions proposades, podríem extreure algunes de les característiques principals de la planificació:

- Un mètode i un instrument de treball.
- La previsió d'un futur desitjable, fonamentalment en termes de polítiques públiques en el cas que ens ocupa.
- La determinació d'uns objectius determinats.
- L'establiment d'un camí concret que cal recórrer a partir d'uns principis orientadors i d'unes accions necessàries per a assolir allò que s'espera.

En aquest sentit, la planificació presentaria una diferència substancial davant de l'**estratègia**, entesa aquesta com el *conjunt de línies mestres per a la presa de decisions que influeixen en l'eficàcia a llarg termini d'una organització*. Per tant, l'estratègia no delimita de manera tan estricta els objectius, els terminis o els recursos necessaris per a l'assoliment dels objectius.

Considerant les definicions proposades al principi, més centrades en l'àmbit social, i relacionant-nos amb l'objecte d'aquesta Guia, proposem una definició de la planificació social entesa com un procés de desenvolupament comunitari que estaria relacionat amb dos aspectes:

- a) en primer lloc, amb l'**organització de la comunitat**, entenent aquesta com “la finalitat de proveir a la comunitat els serveis en els diversos àmbits segons les necessitats o demandes que la pròpia comunitat ha arribat a requerir” (Arthur Dunham).
- b) amb el **desenvolupament programat de la comunitat**, que està relacionat amb la necessitat d'organitzar i de preveure tots els

¹ Francisco Ther Ríos, “Una revisión al concepto de Planificación Social desde la Investigación Social de Segundo Orden”, publicat a <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p12.7.htm>

programes i les intervencions, si bé al llarg de la Guia ens centrarem específicament en l'àmbit social.

En conseqüència, proposem la concepció de la **planificació estratègica com un procés de desenvolupament comunitari o d'acció social comunitària** que parteixi d'una concepció dinàmica del desenvolupament comunitari i, per tant, inclogui la participació i la implicació de la pròpia comunitat com un dels aspectes clau.

La participació social i comunitària s'entén com un requisit i una necessitat, ja que si la planificació estratègica és un conjunt d'accions organitzades a proporcionar un canvi social, podem afirmar que sense participació social i implicació de la comunitat, no hi ha canvi. Consegüentment, en la proposta metodològica per al disseny i l'elaboració dels Plans Locals de Sensibilització partirem de l'acció social en la comunitat i per a la comunitat.

El concepte de comunitat apareix, per tant, com un dels factors clau en el procés de planificació estratègica entesa com a desenvolupament comunitari. **Què entendrem en aquesta Guia per comunitat?** Seguint M. Marchioni, podem afirmar que “la comunitat organitzada és el primer i el principal dels recursos existents que necessita una acció social per a ser realment utilitzable i per a poder funcionar” (pàg. 54)

En el desenvolupament de la Guia i en la proposta metodològica entendrem com a comunitat “un conjunt de persones que habiten el mateix territori amb certs lligams i certs interessos comuns” (Angela Zucconi). Per tant, també inclou el conjunt d'institucions i d'organitzacions que estan i formen part d'aquest conjunt territorial. Als efectes de la present Guia metodològica, aquest conjunt territorial es relacionarà amb els municipis i les entitats locals.

Fem una proposta de planificació estratègica en l'àmbit social com a resultat d'un treball en comú, cadascú amb les seves responsabilitats i nivells decisionals i operatius corresponents, amb tres components fonamentals:

- L'Administració, és a dir, de les diverses institucions públiques presents en el territori de la comunitat.
- El personal professional i tècnic, tant de les organitzacions socials com de les corporacions i institucions socials.
- La població en conjunt.

El paper de cadascun dels actors, com també els seus nivells de responsabilitat i de decisió, segurament seran diferents en funció de les característiques de les diverses comunitats i dels contextos territorials.

En el capítol corresponent als Plans Locals de Sensibilització proposarem una metodologia de treball que involucri els diversos actors; la flexibilitat d'aplicació permetrà adaptar-la a diversos contextos territorials.

El procés de planificació estratègica “ha d'aterrar a la comunitat amb un objectiu a mitjà termini: aquest objectiu és la construcció del pla local o comarcal. Cal crear instruments visibles que la comunitat pugui veure”.² Per tant, entenem que el pla és un instrument de visibilització d'un problema, una demanda o una necessitat de la comunitat. Consegüentment, **el Pla en si esdevé un instrument de l'acció social comunitària.**

En definitiva, proposem el desenvolupament d'un Pla Local de Sensibilització en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no discriminació com un instrument de desenvolupament comunitari que promogui els canvis (a través de la participació de la comunitat i dels seus diversos actors) de les actituds i de les pràctiques socials, individuals i col·lectives (vegeu el concepte de *sensibilització* al Glossari de termes).

Finalment, indicarem que **un Pla no és sinó una hipòtesi de treball a mitjà termini**; és a dir: ha de ser flexible, ha d'incorporar des del principi les accions de seguiment i d'avaluació que permetin corregir i adequar les accions als objectius i a les finalitats previstes (vegeu el capítol sobre Plans Locals de Sensibilització).

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

2. Nivells i tècniques de planificació social.

Hi ha diversos nivells de planificació en funció de l'amplitud de l'àmbit d'actuació i del grau de concreció de la realització de les accions. Els Plans Locals de Sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació se situen, com hem indicat a l'apartat anterior, en el nivell de planificació estratègica. A partir d'aquest nivell, és possible establir un nivell de planificació més específica o operativa.

Definirem tres nivells de planificació: estratègica; tàctica i operativa. Les principals característiques són:

Tipus de planificació	Termini	Finalitat	Exemples de tècniques
Estratègica	Llarg (4 o 5 anys)	Pla General d' Actuació	FODA o DAFO
Tàctica	Mitjà (1 o 2 anys)	Programa	Arbre de problemes
Operativa	Curt (inferior a 1 any)	Projecte	Enfocament del Marc Lògic (EML)

PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA

S'elabora per a un termini llarg (quatre o cinc anys) i des d'una perspectiva global. Marca objectius generalistes que integren la definició d'orientacions estratègiques d'acció per assolir els fins previstos, un sistema de dotació global de recursos, mecanismes de seguiment i avaluació, etc. En definitiva, es tracta d'un pla general d'actuació.

La planificació a nivell estratègic queda recollida en un document que anomenem *Pla*, en el qual s'estableixen objectius generals a llarg termini que estan estructurats en grans àrees d'actuació.

Són diverses les tècniques i metodologies de planificació estratègica. Una de les més utilitzades en aquest nivell de planificació és la tècnica d'anàlisi FODA: Fortaleses, Oportunitats, Debilitats i Amenaces. La matriu de treball d'aquesta metodologia és la següent:

Anàlisi FODA	Fortaleses	Debilitats
Anàlisi Interna	Avantatges naturals Recursos superiors	Recursos i capacitats escassos en el territori Resistència al canvi social de la comunitat
	Oportunitats	Amenaces
Anàlisi Externa	Noves tecnologies Posicionament estratègic	Alts riscos - Canvis en l'entorn

La finalitat de l'anàlisi interna i externa és determinar les estratègies i les accions que han de permetre de convertir a llarg termini (quatre o cinc anys) les debilitats (que sempre es refereixen a factors interns de la comunitat, com ara el seu disseny urbanístic) en fortaleses, com també les amenaces (que sempre són externes a la comunitat) en oportunitats per al futur.

La tècnica FODA, o DAFO, és una de les més utilitzades en la planificació estratègica. N'hi ha altres, com ara les tècniques que s'endinsen en el futur basant-se en l'experiència acumulada en el passat (extrapolació; tendències; anàlisi de variacions, etc.).

PLANIFICACIÓ TÀCTICA

Es formula a mitjà termini (un o dos anys) i presenta un nivell més gran de concreció, ja que se centra en àrees o segments específics que s'han definit en la planificació estratègica. Els objectius definits per a aquestes àrees tenen un caràcter més concret. La planificació tàctica defineix les línies d'actuació que integren diverses activitats per tal d'assolir els seus objectius, fixa un esquema d'organització d'aquestes activitats, el finançament, etc.

La planificació en el nivell tàctic queda recollida en un document que s'anomena *Programa*, el qual contempla objectius referits a una àrea específica d'actuació que es troba emmarcada en el Pla (nivell de planificació estratègica). El Programa s'estructura en diferents actuacions concretes i per a cada una d'elles s'elabora una planificació operativa que anomenem *Projecte*.

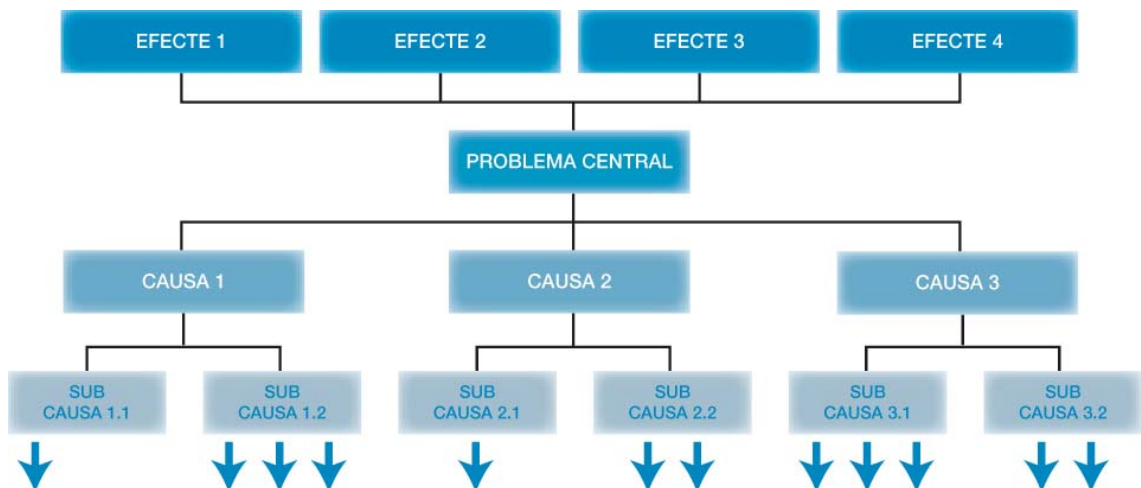
En la planificació tàctica també es poden aplicar una gran varietat de tècniques, com ara el diagrama de xarxes, el diagrama de Gantt, etc. Una de les més conegudes i utilitzades és l'anomenat *Arbre de Problemes*. És una tècnica metodològica que ens permet descriure les causes i efectes d'un primer i d'un segon nivell en un problema central (derivat de la planificació estratègica, per exemple). Això fa visibles, de millor manera, les diverses hipòtesis de la nostra intervenció i alhora

permet dimensionar la possibilitat d'èxit del projecte en funció de les múltiples causes i variables que intervenen en el problema escollit.

Per a la construcció de l'arbre de problemes cal seguir els passos següents:

1. Identificar de les persones beneficiàries del possible Projecte: definir i descriure els que seran els subjectes directes de la intervenció.
2. Determinar els principals problemes que afecten aquestes persones o grups socials
3. Analitzar i triar el problema central de la futura intervenció
4. Analitzar i descriure les causes del problema central
5. Identificar els principals efectes del problema
6. Presentar aquesta descripció i anàlisi com un arbre on:
 - el tronc correspon i és representat pel problema central;
 - les arrels corresponen a les causes del problema i
 - la capçada correspon als efectes o conseqüències del problema.

A continuació presentem un esquema per a la construcció de l'arbre de problemes:



PLANIFICACIÓ OPERATIVA

La planificació operativa es formula a curt termini (màxim un any) i identifica una actuació o activitat concreta. Integra objectius molt concrets, un esquema d'organització de les persones que realitzaran el projecte, els recursos necessaris i els mecanismes de seguiment i d'avaluació del projecte.

La planificació de nivell operatiu es reflecteix en un document que s'anomena *Projecte*, que és una proposta d'acció específica per a un termini curt i que integra un conjunt seqüenciat i ordenat d'activitats relacionades entre elles.

En el nivell de la planificació operativa, sens dubte la tècnica més coneguda és la que s'anomena *Enfocament de Marc Lògic (EML)*. L'EML s'ha emprat, preferentment, en la planificació de projectes de cooperació internacional, si bé pot ser útil en projectes d'intervenció social, per tal com és una eina analítica per a la planificació de la gestió de projectes orientats per objectius.

L'EML millora la planificació en ressaltar els lligams existents entre els elements del projecte i els factors externs. Facilita una visió compartida i una millor comunicació entre els qui prenen decisions, les persones responsables i les altres parts involucrades en el projecte.

De manera general, es fa un resum del procés de desenvolupament en una matriu que consta dels elements bàsics més amunt esmentats. Aquesta matriu és coneguda com la **Matriu del Projecte (MP)** o Matriu de Planificació.

En un programa o projecte de desenvolupament social, s'anomena matriu del projecte un document que sintetitza:

- l'**objectiu general**;
- els **objectius específics**;
- els **resultats esperats**;
- les **activitats** necessàries per assolir aquests resultats;
- els **recursos** necessaris per desenvolupar les activitats;
- les **limitacions** externes del programa o projecte;
- els **indicadors** mesurables i els objectius per avaluar el programa o projecte, i
- el **procediment** per determinar els indicadors.

A continuació vegem un exemple de la matriu de planificació de l'EML:

Resum Narratiu	Indicadors	Mitjans de Verificació
L'objectiu al qual contribuirà significativament el projecte, juntament amb altres projectes.	<u>Impactes</u> (2 o 3 anys després d'acabar el projecte) Indicadors que mesuren els impactes (o efectes directes a llarg termini). Els indicadors d'impactes són sovint estandarditzats i són inclosos com a metes que transcendeixen l'abast d'un sol projecte.	<u>Mitjans de Verificació</u> Fonts d'informació i recursos (enquestes, estudis, estadístiques, censos, processos, esdeveniments, informes i altres) per a cada indicador, que es poden utilitzar per verificar el impactes del projecte a nivell de Fi.
<u>Objectius específics</u> Hipòtesi que representa l'efecte directe que es vol aconseguir com a resultat de l'ús dels productes del projecte. El propòsit d'un projecte pot estar lligat a diversos efectes directes (resultats). Es refereix a canvis de comportament, acció o actitud dels beneficiaris del projecte. .	<u>Resultats</u> Indicadors que mesuren els efectes directes (resultats) que s'esperen aconseguir com a resultat del projecte. Generalment, aquests efectes directes s'aconsegueixen en les últimes etapes o immediatament després de l'execució del projecte.	<u>Mitjans de verificació</u> Fonts d'informació i recursos (enquestes, estudis, estadístiques, censos, processos, esdeveniments, informes i altres) per a cada indicador, que es poden utilitzar per verificar en quina mesura s'ha assolit el propòsit del projecte.
<u>Components / Productes</u> Els productes a què ha de conduir el projecte. Els productes (i / o serveis) que s'obtenen al final de l'execució del projecte. L'equip executor és directament responsable de la generació d'aquests productes.	<u>Productes</u> Indicadors que descriuen els productes que caldrà generar en el curs de l'execució del projecte; haurien d'especificar la quantitat, la qualitat i el termini previstos per al lliurament dels béns i els serveis generats. Són considerats de vegades com els Termes de Referència (TOR) del projecte. .	<u>Mitjans de verificació</u> Fonts d'informació i recursos (enquestes, estudis, estadístiques, censos, processos, esdeveniments, informes i altres) per a cada indicador, que es poden utilitzar per verificar els components produïts a nivell de component / producte del projecte.
<u>Activitats</u> Grup de les principals activitats requerides per a produir cada component (suggereix esmentar 3-4 activitats principals sense subdivisions).	Aquesta cel·la conté els indicadors per a les activitats principals i el temps en què es realitzaran.	<u>Mitjans de verificació</u> Fonts d'informació i recursos (enquestes, estudis, estadístiques, censos, processos, esdeveniments, informes i altres) per a cada indicador, que donen seguiment als plans d'implementació del projecte, el pressupost, etc.

BIBLIOGRAFIA BàSICA CAPÍTOL 1: QUÈ ÉS UN PLA?

THER RÍOS, F. *Una revisión al concepto de Planificación Social desde la Investigación Social de Segundo Orden*, publicat a <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p12.7.htm>

MARCHIONI, M. *Planificación Social y organización de la comunidad. Alternativas avanzadas a la crisis*. Editorial Popular, 2007, 7^a edició, Madrid.

Capítol 2

Ens locals

Diversitat, igualtat de tracte i no discriminació

II. ENS LOCALS: DIVERSITAT, IGUALTAT DE TRACTE I LLUITA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ

II.1 La societat diversa: polítiques d'igualtat de tracte i lluita contra la discriminació des dels ens locals

A. La societat diversa actual. Una breu perspectiva històrica de la diversitat en la societat espanyola.

Parlar de diversitat etnicocultural a Espanya ens condueix a parlar del procés històric de construcció de la societat espanyola actual, una construcció que s'ha anat definint per pobles i ciutats culturalment diversos, resultat d'un moviment continu de persones que avui formen part de la ciutadania dels nostres municipis. Podem dir doncs que al llarg de tota la seva història, la diversitat en els pobles i ciutats d'Espanya ha estat una constant, com d'altra banda ho és en la història de qualsevol poble o país.

La història d'Espanya com a nació és, com la de moltes altres, la història d'un conjunt de pobles i de cultures en constant moviment arreu de la geografia espanyola. Topem aquí amb un dels primers aspectes que cal considerar a l'hora de parlar de diversitat al nostre país: Espanya, com a nació, com a poble i com a cultura és el resultat de la presència de diversos pobles celtas, ibers, grecs, romans, pobles gots, àrabs o jueus. Aquesta presència marca l'evolució de la història d'Espanya des dels seus inicis fins a l'anomenada Edat Moderna (segles xvi a xviii).

Entre els segles xii i xix es van desenvolupant a Espanya diversos sistemes socials. En un primer moment, tingueren un marcat pes rural i agrícola i, de mica en mica, va anar canviant la perspectiva a causa d'una més gran presència i importància de les ciutats i del món urbà. Un segon aspecte rellevant a l'hora de caracteritzar la diversitat social i cultural espanyola és la coexistència del món rural i el món urbà. Dos elements diferents, diferenciadors i barrejats, fruit també de processos diversos i continus d'èxode del camp a la ciutat.

Més tard, des de finals del segle xviii fins al segle xx es produeixen diverses fases de l'anomenada revolució burgesa a Espanya. Entre aquestes fases podem destacar: la Constitució de Cadis, el regnat de Ferran VII, la 1^a i la 2^a República, la Guerra Civil i la transició democràtica, que culminaran amb el desenvolupament de l'Estat de les Autonomies. Aquest és el tercer gran

aspecte que marcarà la diversitat al nostre territori: la divisió administrativa espanyola actual comporta l'existència de disset comunitats autònomes i dues ciutats autònomes, que alhora que comparteixen trets culturals i identitaris comuns, presenten també trets, valors, costums i modes d'organització diversos i diferents. Aquesta diversitat es fa palesa als municipis com a conseqüència del procés migratori intern viscut a Espanya durant els anys seixanta i setanta, que va comportar el trasllat de milions de persones d'unes regions a d'altres, i de la contínua mobilitat humana que encara avui segueix produint-se entre les diverses comunitats autònomes.

El quart element definidor de la diversitat interna a Espanya és la presència d'una minoria ètnica històrica al nostre país: la gitana, present al nostre territori des de fa més de sis segles. Aquest és, sens dubte, un dels elements més importants que marquen la diversitat etnicocultural interna de l'Estat espanyol.

Finalment, l'arribada de persones procedents d'altres latituds, com ara Europa, Amèrica Llatina, l'Àfrica o Àsia, acaba de configurar la diversa realitat etnicocultural espanyola actual.

La diversitat etnicocultural en l'era global que vivim es fa cada vegada més creixent i ha permès la construcció de pobles i ciutats el desenvolupament i l'evolució històrica dels quals té un tret definitori: la diversitat.

Breu aproximació sociodemogràfica a la "diversitat etnicocultural" en la societat espanyola

Com s'ha plantejat en l'anterior apartat, la societat espanyola del segle XXI és diversa, fruit de diferents processos socials i demogràfics; però, quines són les característiques concretes d'aquesta societat? Quins són els perfils que trobem darrere d'aquesta societat?

En aquest apartat presentem una anàlisi del perfil sociodemogràfic de la població estrangera resident a Espanya i de la població gitana, dos grups importants de la realitat etnicocultural espanyola.

La població estrangera a Espanya

Els últims vint anys han marcat la diferència en la història recent de les migracions a Espanya. Si bé en la dècada dels vuitanta es va produir una ràpida transició d'un país emissor d'emigracions a un de receptor d'immigració, la dècada dels anys noranta del segle XX i principis del segle XXI consolida el

canvi; els fluxos migratoris internacionals esdevenen un dels protagonistes indiscutibles de l'evolució demogràfica recent.³

La població immigrant a Espanya s'ha multiplicat per 70 en els darrers deu anys i entre els anys 2006 i 2007 s'han registrat gairebé dos milions d'entrades de persones que representen el 36% del saldo migratori net del conjunt de la Unió Europea.

L'any 1998 la població estrangera empadronada en els municipis espanyols era de 637.085 persones, és a dir l'1,6% del total de població. L'1 de gener de 2009,⁴ deu anys més tard, la xifra arriba al 12%, amb 5.598.691 persones. En la data esmentada, el 53,1% eren homes (2.973.707) i el 46,9% eren dones (2.624.984).

Cal notar un aspecte que ha caracteritzat el fenomen migratori al nostre país com és la feminització de les migracions, sobretot en les migracions procedents d'Amèrica Llatina. Es tracta d'un aspecte fonamental a l'hora de caracteritzar la població immigrant que resideix en territori espanyol: el rostre femení de la immigració a Espanya serà sens dubte un element important a l'hora de desenvolupar polítiques de gestió de la diversitat etnicocultural.

Un altre aspecte important és el que ens indica els orígens de les persones estrangeres que resideixen en territori espanyol. Les dades provisionals del Padró municipal, a data 1 de gener de 2009, confirmen, a grans trets, la distribució de la població estrangera en tres grans zones d'origen. Segons el padró, el 40,5% prové de la Unió Europea (UE27), el 31,5% d'Amèrica Llatina i el 17,8% prové de l'Àfrica.

La taula següent conté una relació de les principals nacionalitats presents en el conjunt de l'Estat espanyol.

TAULA 1: les deu nacionalitats més nombroses, any 2009

NACIONALITAT	TOTAL
Romania	796.576 (14,2%)
Marroc	710.401 (12,7%)
Equador	413.715 (7,4%)
Regne Unit	374.600 (6,7%)
Colòmbia	292.971 (5,2%)
Bolívia	227.145 (4,1%)

³ RECAÑO, Joaquín i DOMINGO, Andreu (2006): "Evolución de la distribución territorial y la movilidad geográfica de la población extranjera en España", dins de *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídica y sociológica [1985 – 2004]*. Edita Fundació CIDOB. Barcelona.

⁴ Padró Municipal d'Habitants, 2009, dades provisionals, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

Alemanya	190.584 (3,4%)
Itàlia	174.912 (3,1%)
Bulgària	164.353 (2,9%)
Xina	145.425 (2,6%)

Font: INE. Padró Municipal d'Habitants l'1 de gener de 2009, dades provisionals.

No obstant això, si comparem aquestes xifres amb les xifres de població estrangera amb autorització de residència en vigor trobem un desfasament significatiu: en data 1 de gener de 2009, d'aquest total de 5.598.691 persones, només 4.473.499 tenien un certificat de registre o targeta de residència en vigor⁵. Aquesta diferència ens condueix a un tema complex com és el de la irregularitat administrativa de part de la població immigrant resident al nostre país, situació que afecta de manera especial l'administració municipal, encarregada d'atendre aquestes persones un cop empadronades, si bé les competències sobre residència i entrada en territori espanyol són del Govern Central.

Un altre element que defineix el procés d'assentament de la població estrangera al llarg del territori, és la seva distribució no homogènia. N'és una mostra prou evident el fet que quatre comunitats autònomes aglutinen el 67,9% del conjunt de població estrangera empadronada. Aquestes comunitats són: Catalunya (1.103.790), la Comunitat de Madrid (1.005.381), el País Valencià (847.339) i Andalusia (623.279).

Pel que fa a la localització, es tracta d'una immigració de caràcter principalment econòmic, molt associada als mercats de treball provincials. De fet, alguns autors parlen d'una certa especialització per sectors d'activitat i orígens, i es refereixen també a la preexistència en el territori de destinació de xarxes socials que actuen, al seu torn, com a pols d'atracció de noves poblacions. Aquesta vinculació d'immigració i mercat de treball ens explica la distribució territorial de la immigració al nostre país, com també explica que la mobilitat geogràfica de la població estrangera sigui superior a l'espanyola.

En aquest sentit resulta interessant l'article de Pumares,⁶ en el qual intenta establir una tipologia dels espais de la immigració a Espanya:

a. Espais frontera. Són espais on imperen dues lògiques molt diferents: una lògica geopolítica: la frontera com a límit entre dues fronteres, i una altra lògica de l'espai local: pont entre dos móns (que viuen del flux de l'anar i venir). Ceuta, Melilla i les Illes Canàries són els espais que millor reflecteixen aquesta situació (s'hi podria incloure Algesires i Tarifa).

⁵ Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI), Ministerio de Trabajo e Inmigración, gener 2009.

⁶ Pumares Fernández, Pablo: "La Inmigración en España, perspectivas desde el territorio". Dins d'Aubarrel, Gemma (coordin.) *Perspectivas de la Inmigración en España*. Icaria, Barcelona, 2003. Págs. 117-201.

b. Els espais de l'agricultura intensiva en treball. En aquests darrers quinze anys s'hi han produït importants canvis i han passat a dependre, gairebé exclusivament, de la mà d'obra estrangera. Les principals nacionalitats són magribina, equatoriana i de l'est d'Europa. Les províncies que destaquen per la concentració en el sector agrari són Almeria, Múrcia, Càceres, Huelva, Jaén i Albacete (a menor distància trobaríem Lleida o la Rioja). Comparteixen problemes associats amb els treballs agraris de temporada.

c. Espais turístics. Són espais que generen un gran dinamisme econòmic. Des del punt de vista de la població estrangera: dualitat de residents europeus (no actius) i treballadors no comunitaris. En els últims anys estan augmentant el nombre de comunitaris actius. Principals zones: Balears, Màlaga, Alacant, Las Palmas i Santa Cruz de Tenerife.

d. Espais metropolitans. Es caracteritzen per estar construïts al voltant de la gran ciutat. Els dos grans exemples serien Madrid i Barcelona, si bé Sevilla, València i altres ciutats estarien dins d'aquest grup.

La intensitat amb què s'ha produït el fenomen, unit a l'augment de nacionalitats presents, i la seva extensió territorial han fet que, sovint, l'arribada de població estrangera en els municipis es visqui com un risc o amenaça per a la convivència i la cohesió social.

L'informe *Evolución del racismo y de la xenofobia en España*⁷ de l'any 2008 analitza la percepció que té la població espanyola de la presència de persones immigrades. A partir de l'any 2000, s'observa una disminució de la receptivitat envers la immigració. L'estudi recull els resultats dels baròmetres del Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS). El setembre del 2006 la immigració se situa com un dels tres principals problemes existents a Espanya. Notem que aquesta xifra coincideix amb una etapa on la immigració va aparèixer fortament estigmatitzada en els mitjans de comunicació.

L'arribada de població immigrada contribueix a la configuració d'una societat més diversa, però des del punt de vista cultural (perquè hi ha altres formes de diversitat, per exemple: el gènere, l'orientació sexual, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat...) preexisteixen, en el cas espanyol, altres grups de població "ètnicament diferenciats". És el cas de la comunitat gitana.⁸

La població gitana a Espanya

Espanya és, actualment, un dels quatre països més importants de la Unió Europea pel que fa a població gitana: representa al voltant del 8% de tots els gitanos i gitanes europeus, la qual cosa significa un important pes específic en

⁷ CEA, M^a Ángeles i VALLÈS, Miguel S. (2008): *Evolución del racismo y de la xenofobia en España. Informe 2008*. MTIN – OBERAXE. Madrid.

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

el conjunt de la població europea . Però tot i ser la minoria ètnica més important a Espanya i de portar gairebé sis segles d'història al país, la comunitat gitana és un grup cultural que no ha tingut un procés d'integració social gens fàcil, segueix sent el col·lectiu més rebutjat en la societat espanyola i un dels més exclosos socialment i econòmicament.

Hi ha diferents estimacions sobre el nombre d'integrants de la població gitana espanyola, que es distribueixen en un ventall entre 650.000 i 970.000 persones (és a dir entre un 1,4% i un 2% de la població total espanyola),⁹ la meitat de les quals són dones. Els gitanos i gitanes estan distribuïts per tota la geografia, si bé que la majoria viu a Andalusia (prop del 45%). La gran majoria es concentren a les ciutats i, dins d'aquestes, hi sol haver un gran nombre de famílies en zones socialment desfavorides. Encara que en conjunt els seus membres comparteixen força trets d'identificació comú i de reconeixement recíproc, convé destacar l'heterogeneïtat i diversitat que existeix en el si de la pròpia comunitat.

La població gitana és molt jove; els nens i nenes en edat escolar, els adolescents i la joventut fins a 25 anys són els grups d'edat més nombrosos (40% del total), cosa que explica l'escassa presència de persones grans i jubilades.

La comunitat gitana espanyola es troba actualment sotmesa a un important procés de canvi i de transformació en tots els aspectes. S'estan produint canvis profunds i adaptacions en els seus costums, formes de vida, estructures familiars, demogràfiques i socials. Aquest canvi sociocultural no es produeix en tots els grups i poblacions gitanes al mateix ritme ni en el mateix sentit; algunes persones gitanes s'estan promocionant i incorporant als amplis sectors de noves classes mitjanes a Espanya, mentre altres romanen en sectors més marginals i perifèrics.

Malgrat els avenços evidents que s'han produït en el procés d'inclusió social de les gitanes i els gitanos a la societat espanyola, especialment en les últimes dècades, és evident que una gran part d'ells, principalment dones, encara estan molt per sota dels nivells de vida mitjans de la ciutadania espanyola i que una sèrie de problemes els impedeixen sortir de la seva tradicional situació d'exclusió¹⁰ i de discriminació.

⁹ Dades recollides a: Fundación FOESSA i Cáritas Española (2008) "VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España", FSG (2005) "Población gitana y empleo: un estudio comparado", i FSG i Ministerio de la Vivienda (2007) "Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España", entre d'altres.

¹⁰ Per a més informació, vegeu: Fundación FOESSA i Cáritas Española (2008) "VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España". Ministerio de Sanitat i Consum i Fundación Secretariado Gitano (2009) "Hacia la equidad en salud. Estudio comparativo de las Encuestas Nacionales de Salud a población gitana y a población general de España, 2006" www.gitanos.org

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

FSG i Ministerio de Vivienda (2007) "Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España" www.gitanos.org

CIDE-Instituto de la Mujer-FSG (2006) "Incorporación y trayectoria de niñas gitanas en la ESO" www.gitanos.org

El baròmetre del CIS de novembre de 2005 constatava dades tan preocupants com que "A un de cada quatre espanyols no li agradaria que els seus fills compartissin classe amb alumnes gitanos", o que "Més del 40% dels espanyols afirma que li molesta molt o bastant tenir gitanos per veïns".

L'informe publicat recentment *Juventud en España 2008*, editat per l'Institut de la Joventut, constata que per al jovent d'Espanya la població gitana és el tercer grup més rebutjat, per darrere d'exdelinqüents i exdrogoaddictes, per aquest ordre.

Com també afirma l'informe *Discriminación y Comunidad Gitana*, que publica anualment la fundació Secretariado Gitano, la població gitana segueix patint pràctiques discriminatòries en àmbits principals com ara l'ocupació, la salut, la justícia, la seguretat, els mitjans de comunicació, els béns i serveis, l'habitatge, o l'educació.

Alhora que la lluita contra el racisme i la discriminació agafa cada vegada més rellevància en les polítiques d'immigració, com demostren mesures com ara el Fons de suport a l'acollida i a la integració d'immigrants o el Pla Estratègic de Ciutadania i Integració, la qüestió gitana se segueix abordant gairebé exclusivament des d'una perspectiva d'inclusió social que pot fomentar la marginalització de tota la comunitat, deixant en una situació d'indefensió aquella part que no es troba en risc d'exclusió però que segueix patint el racisme i la discriminació ètnica.

En treballar amb aquests diversos grups de població, cal partir del fet que es tracta de grups que, sota l'etiqueta de "població estrangera o immigrada" o de "població gitana", amaguen un important ventall de característiques diferencials, tant dins com fora del propi grup. No tenir-les en compte implicaria no abordar el fenomen des de la seva complexitat. Igualment, no podem agrupar sota un mateix paraigua fenòmens tan complexos com són la nacionalitat (que és la variable que s'ha utilitzat per etiquetar al primer grup de persones) i l'ètnia (que es correspondria amb la segona categorització).

No obstant això, tots dos grups de població són susceptibles de patir discriminació per motius racials, entesa com la distinció associada a aspectes com ara els trets fenotípics, l'idioma, l'origen ètnic o nacional, principalment. A més, comença a ser emergent la necessitat d'accions que abordin la lluita contra la **discriminació múltiple**, que pateixen per exemple algunes persones gitanes i immigrants quan es combinen factors relacionats amb la seva pertinença ètnica amb factors relacionats amb una situació de discapacitat, gènere, estrangeria, orientació sexual, etc.

En aquest sentit, és important notar l'especial situació d'exclusió social, rebuig i discriminació que pateix la **població gitana i immigrant** o comunitat Rom, sobretot procedent d'Europa de l'Est, accentuada doblement pel seu origen ètnic i per la seva situació relacionada amb el fenomen migratori.

També és important posar l'accent en el cas de les dones immigrants i gitanes que pateixen aquesta doble discriminació pel fet de ser dones i membres d'un

grup cultural o ètnic diferent del majoritari. La perspectiva de gènere és un aspecte que ha de ser tingut en compte a l'hora de posar en pràctica la gestió de la diversitat etnicocultural.

La diversitat etnicocultural al municipi

Els municipis espanyols són producte d'aquesta història de diversitat. Les entitats locals han de tractar i gestionar la diversitat en favor d'una societat harmònica i de convivència pacífica. Des del respecte als valors democràtics de tolerància i de dret a la diferència i dels principis de legalitat en què es basa la nostra societat, els municipis han de ser garants d'aquesta societat en la qual els valors de convivència i la interculturalitat siguin la norma comuna.

Els municipis pretenen, a través de les seves accions, que els ciutadans i ciutadanes utilitzin un pensament més enllà de l'estereotip, més tolerant i respectuós davant de la nova situació social del segle XXI. Ens trobem davant d'un repte important atès que la societat espanyola, com a destinatària d'aquestes accions, de vegades, tot i no tenir un discurs racista, desplega certes actituds negatives davant de la diversitat etnicocultural, i de vegades un discurs clarament discriminatori.

Aquestes actituds es poden observar en diferents àmbits clau de la societat espanyola: escola, família, treball, veïnats, etc. Com planteja Subirats¹¹ tot es mou massa de pressa quan, per exemple, a l'escola li costa molt donar un sol pas.

Tot això és efecte i causa de la diversitat, de la rapidesa i de la veloç fragmentació identitària de les nostres societats que la diversitat preexistent (migració interna, població gitana i no gitana) i l'arribada d'immigració ha pronunciat. D'aquí que gestionar la col·lisió i la trobada de classes que ha marcat l'evolució històrica comporti avui el repte de treballar a partir d'aquest conflicte la pròpia necessitat de la trobada entre una població diversa, no tan sols en termes de classe social, sinó també en l'aspecte identitàri (origen, cultura) que, paradoxalment, forma part de la homogeneïtzació pròpia de la globalització.

D'aquesta manera es genera l'enrevessada situació en la qual precisament es troben submergides avui les entitats locals. Efectivament, és a elles que correspon gestionar aquesta realitat quan, entre les seves competències, no es contempla la gestió en l'àmbit de la salut, la protecció social ni la gestió dels recursos d'ocupació davant d'un conjunt social tan divers. I tot i aquest desequilibri competencial, és finalment al municipi al qui correspon actuar i definir la gestió de la diversitat cultural en el seu territori.

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

Com diu Alain Touraine,¹² únicament podem conviure si combinem l'acció social instrumental amb la identitat cultural, si cadascun i cadascuna de nosaltres es construeix com a persona individual i com a part d'un col·lectiu: com una persona membre d'una comunitat. No hi ha fronteres entre la idea de subjecte i la societat multicultural diversa perquè únicament podem conviure si combinem la igualtat i la diversitat per mitjà de l'associació entre democràcia i diversitat. D'aquesta manera, si entenem la societat com una confluència de cultures i comunitats, ens quedarem en el discurs de les diferències, però si, en canvi, ens centrem en les persones i en el projecte de vida de la gent, hi ha més possibilitats que tinguem èxit en els nostres municipis. Per posar un exemple: en els nostres escoles no hi ha cultures (com diuen els diaris locals) sinó nens i nenes (alumnat).

La gestió local de la diversitat: canvis i necessitats

Feta tota aquesta contextualització de la societat diversa que s'ha anat configurant en els municipis espanyols, sorgeix una pregunta clau: ¿com afrontar des dels ens locals la gestió de la diversitat per aconseguir crear una societat més justa, garant de drets i deures i caracteritzada per una convivència real i pacífica?

L'aspiració d'una societat no ha de ser l'homogeneïtat en totes les formes i estils de vida, sinó conrear i respectar la diversitat real, amb l'única limitació que estableixi la llei i la garantia de l'exercici efectiu dels drets humans, tant en l'àmbit públic com en el privat. La diversitat en els municipis i en la societat ha de ser abordada des d'una perspectiva de drets i deures de manera que es converteixi en un compromís de tota la ciutadania: el dret a la diversitat i la diferència ha de ser garantit per les administracions públiques però ha de ser també un compromís de cada una de les persones que componen aquesta ciutadania, potenciant el respecte mutu i evitant qualsevol fet discriminatori.

El canvi social, fruit de la diversitat inherent a la pròpia configuració de l'Estat espanyol, l'existència històrica de minories ètniques com el poble gitano, els actuals fluxos migratoris, l'augment de la mobilitat interna entre territoris vinculada al mercat immobiliari i laboral, els avenços en matèria de comunicacions, entre altres nombrosos aspectes, han contribuït a la configuració d'unes poblacions cada vegada més diversificades i on apareixen conflictes de diferents tipus.

Aquests conflictes de vegades van associats a noves utilitzacions de l'espai públic, a problemes de convivència veïnal (sorolls, usos dels espais comuns en les comunitats de veïns o altres aspectes) o per la concentració de grups en determinats barris o serveis (salut, educació serveis socials, etc.), fenòmens d'incomprensió, rebuig o malestar davant l'obertura de negocis "ètnics" o de locals de culte, accés a determinats jaciments laborals (sector agrícola,

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

hostaleria o construcció), etc. Aquest escenari de canvi social, sovint, és viscut per la població com una amenaça a la cohesió social.

D'altra banda, també cal destacar l'oportunitat que comporta treballar en aquests aspectes des de la perspectiva de la gestió de la diversitat etnicocultural, en la mesura que aquests espais esmentats, i de manera rellevant els espais públics i els usos que s'hi produeixen, derivats de la presència de persones d'ètnies o orígens nacionals i culturals diversos, permeten treballar des de la prevenció i la sensibilització: convertir-se en espais de trobada i de coneixement mutu, construcció de normes comunes, consensuades, i compartides, normes que siguin flexibles i que s'adaptin a la realitat dels espais i serveis i als diferents usos que s'hi generin.

Aquests canvis són conseqüència d'un fenomen global, i és en els municipis on es fa visible aquesta diversitat de persones, formes i estils de vida.

Els ajuntaments, com a administració més propera a la ciutadania i pel seu coneixement de la realitat local, s'encaren al repte de gestionar, localment, un fenomen d'abast global, sovint sense les competències ni els recursos tècnics i econòmics necessaris.

Encara que es tracta d'un procés estructurat i generalitzat, la diversitat etnicocultural no afecta tots els municipis de la mateixa manera. De fet, hi ha una sèrie de condicionants que caldrà tenir en consideració a l'hora d'analitzar el fenomen i de definir les polítiques i actuacions d'intervenció i de sensibilització, com ara la preexistència en el territori d'altres grups de població ètnicament diferenciats, el percentatge de població gitana, la història de les migracions en el territori, el volum de persones immigrades, el pes d'aquest col·lectiu respecte a la població total, el ritme d'arribada, l'origen de la població, la tipologia d'arribada (projecte migratori individual, reagrupament familiar, ...), l'específica socialització dels fills i filles d'immigrants, nascuts o no a Espanya i amb una caracterització psicosocial que els fa socialment i culturalment diversos dels seus pares immigrants com també de la resta de la joventut d'origen espanyol, alhora que comparteixen amb els dos trets comuns.

L'arribada de població immigrada als municipis -afegida o no a l'existència d'alts índexs previs de diversitat etnicocultural- i, en conseqüència, als serveis municipals, posa pressió sobre uns recursos, d'entrada, ja escassos. Aquest aspecte ha afavorit en algunes ocasions que sortís a la llum una relació de deficiències que el descens demogràfic i el perfil poblacional del municipi, entre altres aspectes, havien contribuït a pal·liar.

L'accés a béns, drets i serveis de la població en condicions d'equitat es fa difícil de vegades per la discriminació que pateixen alguns grups, col·lectius o persones, i també pel desconeixement de les vies i els protocols d'accés als serveis que ofereixen les diferents esferes de l'administració de l'Estat. La garantia de la igualtat de tracte en totes les esferes de la vida social és una condició bàsica per fer realment efectius els drets de les persones.

La discriminació per origen ètnic, igual que per altres motius, és la vulneració del principi d'igualtat de tota la ciutadania, per tant, de l'exercici dels seus drets en les condicions d'igualtat formal que proclamen les lleis. El principi d'igualtat de tracte i no discriminació ha d'estar present en la vida quotidiana i en els espais públics, ja siguin de caire polític, administratiu o privat; aquest és un dels eixos estratègics fonamentals de la Unió Europea.

Aconseguir fer efectiu que tots els éssers humans són iguals en dignitat i en drets comporta vèncer les barreres que estableix la discriminació directa i, especialment en la nostra societat, indirecta.

Els ajuntaments s'han convertit en els "gestors" del canvi i els primers garants dels drets fonamentals de les persones, de manera que han de:

- Desenvolupar actuacions per garantir la convivència ciutadana, la cohesió social i la igualtat d'oportunitats del conjunt de la població.
- Assegurar el respecte del conjunt de la població dels drets i deures.
- Promoure l'accés i l'ús normalitzat de la població als recursos i serveis públics.
- Garantir la quantitat i la qualitat dels serveis públics.
- Treballar coordinadament amb les entitats de la societat civil que treballen en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la lluita contra qualsevol tipus de discriminació.

B. El paper de les administracions locals en la gestió de la diversitat

Si prenem en consideració tot el que s'ha plantejat, ens podem anar aproximant al rol que pertoca al municipi en aquest moment actual que viu la societat espanyola i al treball que es requereix en favor de la diversitat. El municipi es converteix així un dels garants de la gestió de la diversitat i de la igualtat de tracte.

Per tant, el paper dels municipis en el context actual **és un paper clau en el desenvolupament de polítiques socials d'integració i de polítiques de gestió de la diversitat etnicocultural**. Hi ha tres factors que ens ajuden a entendre aquest paper, factors que al seu torn estan interrelacionats:

1. El territori: és el nivell de l'administració més proper a la ciutadania i al qual aquesta es dirigeix, en primera instància, per a resoldre els seus problemes immediats.
2. Coneixement de la realitat: el municipi és el millor coneixedor de la realitat i les necessitats de les persones resideixen de fet al seu territori. Tota política municipal té com a objectiu millorar la qualitat de vida de les persones que resideixen en el seu municipi.
3. Sensibilitat davant les necessitats de la ciutadania: el municipi és el més sensible als problemes de la ciutadania en la mesura que la problemàtica social dels ciutadans i ciutadanes es converteix en la problemàtica social del municipi.

Marc normatiu i competencial en les polítiques socials d'inclusió, de gestió de la diversitat i d'igualtat de tracte

Segons estableix la Llei 7 / 1985, de 2 d'abril, **Reguladora de les Bases del Règim Local**, la continuïtat del teixit social fa impossible marcar unes fronteres nítides als interessos la tutela respectiva dels quals s'encomana als diferents poders que formen part d'un conjunt institucional d'arquitectura complexa, en què les parts adquireixen sentit en funció del tot, però articulant-se entre elles per a adaptar les competències als interessos reals de la ciutadania. Per això, l'autonomia local no es pot definir de forma unidimensional des del pur objectivisme localista o regionalista, sinó que cal situar-la en el marc de l'ordenament integral de l'Estat.

El **Pla Estratègic de Ciutadania i Integració 2007-2010**, aprovat el febrer de 2007, va néixer amb l'objectiu de convertir-se en l'element impulsor del procés d'integració dels immigrants en la nostra societat, orientant l'acció dels poders públics i dinamitzant la societat en aquesta direcció. El Pla va dirigit al conjunt de la ciutadania (població migrant i població autòctona) i és el resultat del consens i d'un intens procés de reflexió i de consulta en què han participat el

conjunt de les administracions, les organitzacions socials de suport a la immigració, les associacions d'immigrants, les organitzacions sindicals i empresarials i el món acadèmic.

El Pla planteja la integració com un procés bidireccional d'adaptació mútua, que implica absència de discriminació i desenvolupament d'un sentiment de pertinença. S'inspira en tres principis: **igualtat de drets i d'obligacions** entre tota la ciutadania; **ciutadania**, que implica el reconeixement de la plena participació, i **interculturalitat**, entesa com a mecanisme d'interacció entre persones de diferents orígens i cultures, dins de la valoració i el respecte a la diversitat.

Una premissa essencial en el disseny del Pla és el seu caràcter de marc per a la cooperació d'àmbit estatal i, com a tal, des del respecte als àmbits competencials de les diferents Administracions Públiques i la convicció que la integració afecta el conjunt de la intervenció pública, pretén ser un instrument capaç de dinamitzar polítiques, aglutinar iniciatives, crear partenariats i dotar de coherència les actuacions a favor de la integració dels immigrants.

El procés d'adaptació mútua entre població immigrada i espanyola i entre població gitana i no gitana exigeix l'acció política tant de l'administració general de l'Estat com de les comunitats autònomes i de les corporacions locals, però també afecta i comporta l'acció del conjunt de la societat, especialment de la societat civil organitzada. Administracions i món associatiu tenen papers complementaris i, per això, cal facilitar la col·laboració estable entre totes les parts.

Així, el Pla incorpora com a element essencial la **governança**, entesa com la incorporació a la gestió pública i als processos de presa de decisions dels principis d'obertura, participació i responsabilitat, a més dels principis de bon govern com eficàcia i coherència.

La responsabilitat dins de la governança exigeix aclarir el paper de cada part dins del procés d'integració i de la formulació i execució de les polítiques i la cooperació entre Administracions Públiques i amb la societat civil organitzada. La cooperació entre administracions públiques, atès el marc competencial que s'ha anat configurant a l'empara de la Constitució Espanyola, és un factor fonamental d'aquesta governança.

Algunes consideracions inicials

Els governs locals són la peça fonamental en la gestió de la diversitat, ja que les ciutats i els pobles són tant els llocs de desenvolupament de la vida quotidiana de les persones, diverses en si mateixes (per origen regional, ètnic, religiós, etc.), com els receptors de les noves poblacions procedents de la migració interna o externa.

El repte dels governs locals és adquirir, desenvolupar i consolidar les capacitats i les sinèrgies per a gestionar la cohesió social en l'heterogeneïtat creixent i per a gestionar la igualtat en la diversitat. Per a això, cal una millora creixent dels seus sistemes de detecció i diagnòstic de necessitats, de disseny de polítiques i mesures d'actuació, i han d'adaptar els serveis a la flexibilitat que requereixen necessitats tan canviants com la pròpia població. En aquest sentit és important esmentar la necessitat de dotar les administracions locals amb recursos econòmics i tècnics per a poder desenvolupar aquestes actuacions.

També té el repte de governar en un entorn que ha de construir contínuament la convivència, i construir al voltant de paràmetres que també canvien i comptant amb la participació de tots els ciutadans i ciutadanes, tenint en compte que els possibles "canvis culturals" que necessàriament comporta la diversitat es gestionin de manera que no provoquin reticències, conflictes o resistències insalvables. Calen doncs dosis significatives de pedagogia, comunicació, informació, intercanvi i diàleg.

És important, en aquest sentit, comptar amb el compromís polític i debatre les qüestions que vagin sorgint. Caldrà dotar-se d'instruments d'informació, anàlisi, previsió i capacitat de resposta relatives al procés de canvi social. Davant d'aquestes noves i canviants situacions, les administracions públiques hauran de dur a terme diferents accions (formar-se, anticipar-se, donar solucions adequades, liderar, etc.).

De vegades també caldrà establir mecanismes de compensació interterritorial que permetin als municipis amb certes problemàtiques o dificultats assumir les noves situacions i donar-los la resposta més adequada. És el cas per exemple de la formació de guetos, els conflictes veïnals, la demanda creixent de certs serveis públics, etc. Les administracions locals són les responsables de la qualitat de vida de les persones que viuen al seu territori, però la complexitat de la diversitat etnicocultural que avui en dia marca els pobles i ciutats només es pot abordar amb una visió supramunicipal, regional i estatal, ja que moltes de les actuacions necessàries per assolir una gestió real de la diversitat etnicocultural superen les competències estrictament municipals i necessiten una intervenció que compromet els tres nivells de l'Administració espanyola: municipal, regional i estatal.

La dimensió organitzativa també condiciona el plantejament de la solució dels problemes i de les necessitats dels ciutadans i ciutadanes. L'organització per àmbits que estructura l'organització dels serveis i l'especialització deixa de banda les actuacions necessàries per a respondre a una demanda o una dificultat que tinguin característiques multidimensionals o transversals. És per això que una adequada gestió de la diversitat etnicocultural en el municipi o la ciutat requereix metodologies transversals per a garantir l'eficiència dels serveis i una adequada resposta a la persona.

La gestió de la diversitat etnicocultural afecta necessàriament tota la població, encara que sigui necessari en alguns moments identificar determinats segments de la ciutadania per a adequar les actuacions públiques a les seves característiques, cosa que no s'ha de confondre amb discriminació o segregació. En aquest sentit, caldrà evitar les estigmatitzacions socials i convindrà fixar com a objectius criteris de segmentació i d'adaptació de recursos capaços de prevenir la discriminació, tant directa com indirecta.

Les actuacions o programes de les administracions locals que són responsables de la gestió de la diversitat etnicocultural s'han d'adreçar a tota la població del municipi o la ciutat per tal d'afavorir principalment la convivència en un entorn social diversificat. En un context d'alta heterogeneïtat cultural, fruit sobretot de recents processos migratoris, l'estructuració dels serveis passa per dues línies bàsiques de treball: l'adaptació dels serveis municipals ordinaris i la posada en marxa de nous serveis pont; en totes dues línies caldrà incloure també serveis de suport o un suport intern a la gestió del canvi. El model dominant tendeix a la normalització en l'accés als serveis de tota la població, al marge de nacionalitat, ètnia, sexe, religió, origen, etc., si bé cal, en alguns casos, dissenyar i posar en marxa serveis específics que, sota aquest model de normalització, hauran de ser necessàriament de caràcter temporal. Es tracta de trobar l'equilibri entre l'atenció normalitzada i l'atenció a l'especificitat conjuntural pròpia d'alguns col·lectius.

Les polítiques de gestió de la diversitat etnicocultural inclouen també aquelles actuacions destinades a afavorir la convivència en un marc social, cultural i ètnic divers. El cost de la gestió de la diversitat etnicocultural és alt, ja que implica no només aquells sectors de la població identificats com a "diferents", "immigrants", etc. sinó que implica tota la població que conviu en el municipi, i des del punt de vista del sector públic, té tres dimensions diferenciades:

- Desenvolupament d'actuacions orientades a formar la ciutadania en general sobre la diversitat.
- Desenvolupament d'actuacions orientades a les pròpies administracions públiques perquè siguin capaces de gestionar la diversitat sense generar discriminació en el desenvolupament dels seus serveis.
- Capacitació dels líders polítics i dels responsables administratius per a dirigir els referents simbòlics col·lectius cap a la valoració, l'estima, l'entesa, el foment i el respecte de la diversitat en un marc d'igualtat de drets i de cohesió social.

C. Polítiques municipals en l'àmbit de la igualtat de tracte i la lluita contra la discriminació

Principals característiques de les polítiques públiques d'igualtat de tracte

Disposar d'un marc teòric des del qual treballar és bàsic per a desenvolupar estratègies ordenades i coherents. Així, el model de ciutat que s'adopti determinarà, posteriorment, el tipus d'estratègies d'atenció i de sensibilització de la població.

En els darrers anys, la gestió local de la diversitat etnicocultural, marcada sobretot per l'arribada de persones immigrants i la presència de població gitana, s'ha incorporat amb força en les agendes públiques locals. N'és una bona mostra la proliferació de noves regidories, que treballen sota paraigües diversos, com ara: "nova ciutadania", "drets civils", "igualtat", "convivència", etc. i que parteixen del reconeixement de la complexitat de la realitat i de la ciutadania, com a treballadora, sexuada, immigrada, etc.¹³

Actualment, aquest corrent ha adquirit força i desvincula el treball amb la població immigrada o gitana d'aquella visió més assistencialista i sectorial de la població, en què es veu l'usuari com a pacient. Les noves regidories de Serveis Socials, de Convivència, etc. adopten una visió diferent, i situen la població com a subjecte actiu de canvi, de manera que treballen amb la voluntat que la població adopti una posició activa i compromesa amb el seu entorn per tal que pugui bellugar-se amb normalitat en el municipi, com un ciutadà o ciutadana més, amb drets i deures.¹⁴

Aquestes estratègies estan molt vinculades a la creació i/o consolidació de regidories transversals que superin una visió segmentada o esbiaixada de la realitat i consideren la població de manera global. Es tracta d'una opció organitzativa orientada a introduir objectius compartits pel conjunt de l'organització, que van més enllà dels assignats a cada divisió o òrgan sectorial.¹⁵

Això no obstant, la normalització absoluta no és possible mentre hi hagi situacions de desigualtat (situació administrativa irregular, desconeixement de la llengua, discriminació social, ...) que fan necessàries actuacions compensatòries. A més, es detecten necessitats, desateses per la seva especificitat, difícilment assumibles per l'estructura administrativa tradicional. Per això, molts municipis han optat per la creació de recursos pont i de caràcter transitori, amb la finalitat d'anivellar el conjunt de la ciutadania i evitar, així, que la diferència derivi en situacions de desigualtat.¹⁶

¹³ SOLÀ, Roser (2007): *La gestió de la immigració a l'àmbit local*. Fundació Jaume Bofill. Col·lecció Finestra oberta, 27. Barcelona.

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

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

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

Els plans d'actuació

A l'hora d'assumir una gestió eficaç de la diversitat, que permeti la implementació d'accions i mesures conduents a una veritable igualtat de tracte, ens trobem amb dos nivells d'intervenció clarament definits i propis de la intervenció social en general:

1. El de la intervenció directa sobre els fets.
2. El de la intervenció per a la prevenció.

Els dos àmbits d'intervenció estan estretament relacionats i, per tant, requereixen accions que permetin incidir en el conjunt de la intervenció. D'aquí que a l'hora de definir i desenvolupar les polítiques públiques, aquestes s'incloguin dins d'un marc compartit i calgui dissenyar una estratègia comuna, en comptes d'accions diverses i desvinculades, una estratègia comuna d'actuació que permeti aquesta doble intervenció.

El model de Plans Locals d'Actuació és una bona estratègia per al desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de tracte, ja que permet crear aquest marc comú que ha de guiar les diferents accions.

La definició d'aquestes estratègies d'actuació (plans locals), permet, d'una banda, crear un discurs sobre la nova realitat i fer un ús més racional dels recursos, en ordenar l'actuació i coordinar els diferents agents implicats evitant, així, situacions de duplicitat o desatenció i adoptant una perspectiva global del fenomen.

El disseny de plans locals ha d'anar acompanyat d'**estudis de diagnòstic** sobre la realitat poblacional i social del municipi, amb la seva actualització periòdica, ja que els fluxos de població són constants i canviants.

El diagnòstic, al seu torn, ha d'analitzar l'impacte de la població en els recursos i serveis municipals, detectant així el sorgiment de noves demandes o necessitats amb la finalitat d'adaptar, progressivament, l'estructura municipal a la nova realitat poblacional.

La grandària del municipi i la seva composició sociodemogràfica, el "mixt migratori i poblacional", la presència de diferents minories ètniques (població gitana i altres) són els aspectes que condicionaran el tipus d'actuacions a desenvolupar.

Aquestes actuacions necessàriament requereixen lideratge polític, però també un compromís de govern ferm, que eviti la politització del tema, utilitzant la immigració o la qüestió gitana com a arma llancívola. Per descomptat, no es pot desenvolupar cap pla sense el pertinent calendari d'accions, un pressupost i unes fonts de finançament adequades que garanteixin la seva implementació.

Les actuacions, han d'anar acompanyades de **formació continuada** del personal tècnic i electe, i no només del vinculat directament amb el treball amb la població immigrada i gitana, sinó també el personal d'atenció, amb la finalitat de garantir a la població un tracte integral i de qualitat, que superi prejudicis i estereotips.

D'altra banda aquests plans han de comptar amb la **col·laboració estreta de les entitats socials** presents en el municipi i aprofitar les seves accions i experiència en el treball de sensibilització en l'àmbit de la lluita contra la discriminació.

Finament, els plans i programes han d'incorporar **actuacions de sensibilització**, tant tècnica, internes a la pròpia estructura municipal, com ciutadana, de treball amb el conjunt de la població.

La rapidesa i la intensitat amb què s'ha produït el fenomen han anat acompanyades d'un canvi molt important del paisatge urbà, de manera que cal pensar en estratègies orientades a treballar tant amb la població autòctona, ajudant-la a comprendre el canvi i acostant-la a la nova realitat social, com amb els nous ciutadans que hi conviuen afavorint el coneixement de la societat d'acollida.

Les actuacions de sensibilització requereixen una bona dosi de pedagogia, fomentant el coneixement mutu. No podem oblidar que la integració és un procés bidireccional que exigeix la participació activa i decidida de la població, tant de la immigrada com de l'autòctona.

Els governs locals, com a administració de proximitat, hi tenen molt a dir, ja que la gestió de la diversitat cultural requereix actuacions integrals que impliquin tots els agents que treballen en el territori, promovent actituds positives i de respecte a favor de la diferència, sempre des de la igualtat de tracte i d'oportunitats.

Per aquests motius aquesta Guia presenta la sensibilització, tal com aquí la defineix, com una estratègia i una acció que pot abordar el complex i apassionant món de la diversitat social i etnicocultural en els nostres municipis i ser un element important en el desenvolupament de polítiques públiques de gestió de la diversitat des de les entitats locals.

La sensibilització com a estratègia en les polítiques municipals d'igualtat de tracte

Un cop contextualitzada la diversitat com una de les característiques de la societat espanyola i dels municipis, plantejat el paper de les entitats locals en la gestió d'aquesta diversitat i en el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de tracte i no discriminació, el present apartat pretén concretar el paper de la sensibilització com a estratègia adequada d'actuació per a les entitats locals en les seves actuacions en aquesta matèria.

Es tracta, per tant, de presentar, a la manera d'un argumentari, les característiques de la sensibilització com a estratègia que permeti guiar, sobre una base sòlida, la decisió i l'acció dels decisors polítics i dels tècnics de les entitats locals en la construcció d'actuacions de sensibilització.

El desenvolupament d'aquest apartat, es presenta des d'una triple perspectiva:

- a) en primer lloc, s'ofereix una **presentació de les accions i estratègies en les quals les entitats locals poden assentar o basar les seves accions d'igualtat de tracte i no discriminació**. Entre elles es troba la sensibilització com una estratègia més.
- b) en segon lloc, reconeixent que la sensibilització és una més entre les diferents estratègies i pràctiques que es poden dur a terme en una política d'igualtat de tracte, indiquem **les diferents raons i arguments per les quals considerem el desenvolupament d'accions de sensibilització emmarcades en plans i polítiques més àmplies** com un model apropiat per als municipis i les entitats locals.
- c) en tercer lloc, se suggereix, des d'aquesta Guia, **la inclusió de la sensibilització com a estratègia en Plans Locals de Sensibilització en matèria d'igualtat de tracte** o com una línia específica dins de Plans de Gestió de la Diversitat.

a) Accions i estratègies per a la igualtat de tracte en l'àmbit local

No hi ha dubte que el desenvolupament d'accions relacionades amb la integració social i cultural dels migrants i les minories ètniques a nivell local ha rebut un considerable impuls en els darrers anys. A això han contribuït, en diferent grau, els següents factors, tal com ha quedat reflectit als apartats 2.1 i 2.2:

- La constatació d'una diversitat social, cultural i ètnica existent en el territori espanyol

- L'existència d'una minoria ètnica històrica a Espanya com és la gitana, amb trets culturals i identitaris diferencials sobre el conjunt de la població
- El significatiu increment de la població immigrada a Espanya
- L'incentiu i l'estímul que va suposar el Fons de Suport a l'Acollida i la Integració dels Immigrants i al seu Reforç Educatiu de la Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració, com també el desenvolupament del Pla Estratègic de Ciutadania i Integració.
- Una presència més important de població d'origen estranger, que ha implicat igualment un major debat social sobre la necessitat de desenvolupar polítiques públiques tant de control de les entrades i, per tant de les fronteres, com en l'àmbit de la integració
- Les directives europees en matèria antidiscriminatòria¹⁷

En aquest sentit, en l'última dècada s'ha produït un augment significatiu dels Plans Locals d'Integració, Convivència Intercultural o de Ciutadania Cívica. El nombre d'entitats locals que han desenvolupat aquesta estratègia d'acció s'incrementa cada dia en els darrers anys.

Certament, **encara cal que aquests plans incorporin de manera més clara les accions en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació**, si bé s'observa una tendència creixent en aquest sentit.

Destaquem les accions més rellevants, entre d'altres, que les entitats locals estan desenvolupant i / o haurien de desenvolupar:¹⁸

- Investigacions puntuals sobre la matèria i recollida de dades sobre discriminació i igualtat de tracte.
- Observatoris permanents.
- Incorporació de la igualtat de tracte com a eix transversal en tots els seus àmbits d'actuació.
- Coordinació específica i continuada amb altres entitats i agents socials implicats, des de la perspectiva de la corresponsabilitat compartida entre Administració Pública i Societat Civil.
- Formació dels tècnics i de les tècniques locals en aspectes relacionats amb la diversitat i la igualtat de tracte (legislació, serveis, etc.) i en competència intercultural.

¹⁷ Vegeu a l'Annex sobre Marc Jurídic (pàg. 191) la normativa europea en matèria de lluita contra la discriminació.

¹⁸ Per a l'elaboració d'aquest apartat s'han tingut en compte les diverses accions i mesures implementades per alguns plans locals d'integració i/o convivència, com també el Decàleg d'Acció de la Coalició Europea de Ciutats contra el Racisme (ECCAR) (www.unesco.org)

- Formació d'agents clau: periodistes, policies, juristes i altres professionals.
- Creació de serveis de lluita contra la discriminació en qualsevol àmbit, que incloguin atenció i informació, defensa jurídica i suport psicosocial a les víctimes.
- Realització d'actuacions d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació i de suport a la diversitat en el mercat de treball, a través dels diferents serveis d'ocupació dels municipis.
- Desplegament d'accions que permetin l'accés en igualtat de condicions a les diferents esferes de la vida pública -educació i salut, serveis a la ciutadania- a través de la informació i l'assessorament.
- Promoció de la diversitat etnicocultural i la interculturalitat, de manera equitativa, en l'àmbit municipal: programes culturals i espais públics.
- Desplegament d'accions de prevenció i de sensibilització àmplies: campanyes puntuals per àmbits, campanyes de sensibilització genèriques i campanyes de sensibilització sobre la importància de la lluita contra la discriminació.

Si bé la sensibilització és una de les estratègies presents en la pràctica totalitat d'aquestes accions desenvolupades, cal notar que només és una de les estratègies i accions que les entitats locals poden desenvolupar, però sens dubte és una de les més acceptades tant pels tècnics i decisors polítics com per la societat civil a través de les organitzacions socials.

Davant d'una societat diversa com la nostra en termes d'origen cultural i ètnic, la sensibilització és una eina que permet conscienciar tota la població en la necessitat de crear un espai de convivència comú i compartit, on els estereotips, els prejudicis i les actituds de discriminatòries no tinguin cabuda.

Tanmateix, aquest fet no ha significat fins al moment que s'hagin posat en funcionament Plans Locals de Sensibilització sinó que en la immensa majoria dels casos, aquesta apareix com una línia estratègica en els Plans Locals d'integració amb caràcter transversal.

b) Arguments per al desenvolupament d'accions de sensibilització

A l'hora de definir la sensibilització com una estratègia òptima en la lluita contra la discriminació i en favor de la igualtat de tracte, convé tenir clar d'entrada que estem parlant d'una **estratègia a aplicar a tot un procés d'intervenció**, i no pas del desenvolupament d'accions puntuals i aïllades de sensibilització.

Aquest procés ha de permetre que la sensibilització serveixi per a fomentar el canvi de mentalitats, percepcions i actituds en el context de diversitat en què vivim, i evitar i impedir les accions discriminatòries envers qualsevol persona indistintament del seu origen social, cultural o geogràfic. Aquest és el repte de la sensibilització: incidir i ajustar aquest canvi en els comportaments per tal d'aconseguir una integració social efectiva de tots els membres de la nostra societat.

Són moltes les raons que ens permeten comprendre el paper de la sensibilització com una estratègia adequada per al desenvolupament de polítiques públiques d'integració i d'igualtat de tracte en general i, en particular, de polítiques d'integració i d'igualtat de tracte amb minories ètniques i immigrants.

A continuació presentem les raons o arguments que en aquest treball es considera que expliquen la importància de la sensibilització com una estratègia per a la igualtat de tracte en l'àmbit municipal.

- Les entitats locals són les que més a prop estan dels ciutadans i les ciutadanes, i això comporta un doble avantatge:
 - Són les entitats locals les que coneixen millor la percepció, el discurs social dels ciutadans i ciutadanes en relació amb la igualtat de tracte i la no discriminació.
 - Precisament, per la seva proximitat, poden resultar més efectives a l'hora de transmetre missatges, generar espais de trobada i d'intercanvi que permetin avançar cap a la igualtat de tracte.
- És en l'àmbit local on el concepte de ciutadania té una pràctica més evident, i:
 - la ciutadania no és possible si hi ha desigualtat de tracte.
 - el concepte de ciutadania és una de les principals idees força des de la qual abordar la igualtat, o la no igualtat, de tracte.
- No és possible una actuació integral en matèria d'igualtat de tracte si no es desenvolupen processos de sensibilització que acostin els diferents grups socials a la importància que aquesta igualtat sigui una realitat.
- La sensibilització és una de les millors estratègies per arribar als qui no es consideren a ells mateixos com a susceptibles de ser tractats de manera desigual: és a dir, molt sovint l'anomenada "població general" pensa i sent que la no igualtat de tracte és una cosa que a ells no els afectarà.
- Realitzar una política pública d'integració social, el desenvolupament de diferents mesures d'integració, igualtat de tracte, no discriminació, passa

per la promoció d'un canvi en les actituds, per la gradual eliminació dels estereotips que dificulten o impedeixen que totes les actuacions que es facin no es vegin completades per un progressiu canvi cultural.

- Per tant, si la sensibilització es planteja com quelcom aïllat i independent del treball d'intervenció, la principal conseqüència és que es desaprofiten sinèrgies que beneficiarien les dues línies, i es perd l'oportunitat que sensibilització i la intervenció es reforcin mútuament.

Per exemple, en un entorn concret és més probable introduir mesures per a promoure la contractació de persones immigrants si en aquest entorn s'han desenvolupat prèviament processos de sensibilització a mitjà i llarg termini per a l'accés al mercat laboral en condicions d'igualtat.

- Permet facilitar l'adequada incorporació de nous ciutadans i ciutadanes als diferents àmbits de la societat, eliminant les possibles males pràctiques en el tracte a la diversitat representada per ells.

A tall d'exemple: hem de ser conscients que amb la diversitat se'ns obre l'oportunitat única de l'enriquiment cultural mutu, del valor de les diferències o, contràriament, del conflicte i l'enfrontament per motius culturals i per desconeixement mutu. Nosaltres, el conjunt de la ciutadania, persones immigrants i autòctones, tenim la decisió.

- El desenvolupament d'estratègies de sensibilització ajuda a evitar que, davant l'accés als recursos, es generin o s'exacerbin prejudicis que puguin derivar en comportaments discriminatoris.
- Suposen una estratègia transversal i eviten polítiques que resulten a llarg termini excloents (aprendre d'errors comesos): segregació espacial motivada per la política d'habitatge social practicada, concentració de població immigrada en determinats centres educatius, etc. Es tracta de realitzar un procés a través del qual la presa de decisions, el desenvolupament normatiu i de programes i serveis tingui com a eix transversal la diversitat etnicocultural i evitar conflictes en la seva aplicació.
- Proporciona un entorn social / comunitari / grupal que reforça les actituds i els comportaments positius i promou permanentment estímuls per a continuar incorporant aquests comportaments positius, ja que com a estratègia, pretén promoure canvis d'actituds i mentalitats, trencar amb els estereotips existents, implicar els diferents agents socials i generar l'adquisició de valors més igualitaris entre tota la ciutadania.
- La sensibilització és una estratègia que permet el treball coordinat i en xarxa entre diferents actors: administració, societat civil organitzada i

ciutadania, permetent així la corresponsabilitat social en la implementació de polítiques públiques en aquesta matèria.

- Com que la comunicació és una de les eines de la sensibilització, disposem d'una eina que ajuda al canvi social en permetre la generació d'espais de diàleg, intercanvi, punts de trobada i debat.

c) Els Plans Locals de Sensibilització

Al llarg dels dos apartats anteriors s'ha presentat la sensibilització com una estratègia convenient per al desenvolupament d'accions i polítiques que generin i garanteixin la igualtat de tracte de tota la ciutadania espanyola, de totes les persones que resideixen als carrers, barris, pobles i ciutats del territori espanyol. Ara toca determinar de quina manera s'han d'articular i organitzar totes les accions que porta implícita la sensibilització.

Com s'ha manifestat anteriorment la sensibilització es pot presentar en forma d'accions puntuals i aïllades o com un conjunt d'accions amb un marc comú i compartit. És la segona opció la que, des d'aquesta Guia Metodològica, es proposa com l'adequada perquè la sensibilització permeti assolir els objectius plantejats. Així, resulta pertinent el desenvolupament i execució de plans locals que permetin desenvolupar a tots els nivells un conjunt de línies, accions i programes de sensibilització, tant si tenen un caràcter més ampli i inclouen una línia de sensibilització com si són plans locals específicament de sensibilització.

A la segona part de la Guia presentem una proposta metodològica per al desenvolupament de Plans Locals de Sensibilització que pot desenvolupar-se en el marc de les actuacions locals en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació, o bé en un marc que podem definir com d' "autonomia", entenent aquesta com l'existència en sí d'un Pla Local de Sensibilització que s'hauria d'emmarcar, en tot cas, amb el conjunt d'accions locals.

BIBLIOGRAFIA BÀSICA CAPÍTOL 2

ENS LOCALS: DIVERSITAT, IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

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

CIDE-Instituto de la Mujer-FSG (2006) "Incorporación y trayectoria de niñas gitanas en la ESO" www.gitanos.org

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

FSG i Ministerio de Vivienda (2007) "Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España" www.gitanos.org

Fundación FOESSA i Cáritas Española (2008) "VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España", FSG (2005) "Población gitana y empleo: un estudio comparado", i FSG i Ministeri de la Vivenda (2007) "Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España"; entre d'altres

Fundación FOESSA i Cáritas Española (2008) "VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España". Ministerio de Sanidad y Consumo i Fundación Secretariado Gitano (2009) "Hacia la equidad en salud. Estudio comparativo de las Encuestas Nacionales de Salud a población gitana y a población general de España, 2006" www.gitanos.org

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

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

Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI), Ministerio de Trabajo e Inmigración, gener 2009

Padrón Municipal de Habitantes, 2009, dades provisionals, Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es)

PUMARES FERNÁNDEZ, PABLO: "La Inmigración en España, perspectivas desde el territorio". Dins d'AUBARREL, Gemma (coordin.) *Perspectivas de la Inmigración en España*. Icaria, Barcelona, 2003. Pàgs. 117-201

RECAÑO, JOAQUÍN i DOMINGO, Andreu (2006): Evolución de la distribución territorial y la movilidad geográfica de la población extranjera en España. Dins de *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídica y sociológica [1985 – 2004]*. Edita Fundació CIDOB. Barcelona

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

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

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

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

UNESCO, Decàleg d'Acció de la Coalició europea de ciutats contra el racisme (ECCAR) (www.unesco.org)

Capítol 3

Els plans locals de sensibilització

Una proposta metodològica

III.1 INTRODUCCIÓ

Aquest tercer capítol de la Guia Metodològica està dedicat a aprofundir, des d'una perspectiva pràctica i operativa, els factors més rellevants per al disseny i l'elaboració d'un Pla Local de Sensibilització en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no discriminació.

La finalitat d'aquest apartat és proporcionar diverses metodologies de treball que permetin una construcció participativa del Pla Local de Sensibilització, com també eines de treball útils i pràctiques que proporcionin la seva aplicació en els diferents contextos territorials que componen les entitats locals a Espanya.

Evidentment, aquest context és tan ampli i divers i ofereix tants elements d'heterogeneïtat (són més de 8.000 els municipis espanyols) que les **propostes metodològiques i les eines de treball s'ofereixen des d'una perspectiva dinàmica i flexible** que en permeti l'adaptació a diferents característiques territorials, socials i polítiques. Per tant, s'han de considerar com un punt de partida i com pistes metodològiques des de les quals esperem orientar l'acció local.

El contingut del capítol és el següent:

- a) En primer lloc, atès que partim de la planificació com un procés de desenvolupament comunitari en el qual la participació de la comunitat és un element essencial (veure capítol 2), iniciarem aquest capítol amb **una revisió de metodologies participatives** per a la creació i el desenvolupament del Pla.
- b) En segon lloc, es proposaran alguns **principis rectors d'un Pla Local de Sensibilització**. Recollint la idea plantejada en el capítol 2 sobre el Pla com a instrument de visibilització, aquest ha de plantejar una sèrie de principis que permeti a la comunitat identificar els valors socials i polítics que es persegueixen.
- c) En tercer lloc, aprofundirem en les **diferents fases de disseny i creació** d'un Pla Local de Sensibilització desenvolupades amb la finalitat d'oferir una perspectiva pràctica i útil per a totes aquelles institucions i organitzacions que desenvolupen accions de sensibilització en l'àmbit local.

III.2 PROPOSTA METODOLÒGICA PER A LA CREACIÓ DEL PLA LOCAL DE SENSIBILITZACIÓ

En aquest apartat de la Guia, es presenta una proposta metodològica per al disseny i l'elaboració del Pla Local de Sensibilització. S'ha decidit que la proposta metodològica formés part d'un apartat independent per a destacar la rellevància de disposar, al llarg de tot el procés de disseny, creació i execució del Pla Local de Sensibilització, d'un enfocament global, organitzat i sistemàtic.

Això vol dir que l'elecció metodològica que es faci ha d'afectar totes les fases de treball del Pla i no només algunes. Per exemple, és habitual que durant les fases de diagnòstic o disseny de finalitats i objectius es pugui tenir una actitud més col·laboradora i oberta a la participació d'agents socials, no només amb la finalitat que contribueixin a la creació de les polítiques públiques sinó també amb la finalitat que la seva contribució legítimi socialment les accions dissenyades. És també freqüent que els canals de participació i de contribució dels agents socials siguin diferents en altres fases del projecte, particularment en l'execució de les accions previstes i en el seu seguiment i avaluació.

L'objectiu d'aquest apartat és destacar la rellevància d'aplicar una metodologia d'actuació en totes les fases del Pla Local de Sensibilització i no només en algunes.

III.2.1 Algunes consideracions inicials

Quina metodologia d'actuació és la més adequada per al meu context territorial i social? Quins són els elements que ens permetrien seleccionar una metodologia d'actuació per a cadascun dels contextos territorials i socials on treballem?

Amb la finalitat d'orientar la presa de decisions, proposem considerar, com a mínim, els següents elements per a la selecció de la metodologia més adequada per al nostre context:

- En primer lloc, l'anàlisi dels actors socials implicats.
- En segon lloc, les característiques de la comunitat, és a dir, del context local on es pretén intervenir.

ACTORS SOCIALS IMPLICATS	CARACTERÍSTIQUES DEL CONTEXT SOCIAL
Administració (Estat, Comunitats Autònomes i Administracions Locals)	- organització territorial - particularitats territorials i geogràfiques
Organitzacions i institucions socials	- grau de complexitat del teixit social - característiques fonamentals - les relacions socials entre agents - experiència participativa
Població	- dimensió poblacional - peculiaritats organitzatives

a) Els actors socials implicats

Es tenen en compte tres actors fonamentals: l'Administració, les organitzacions i les institucions socials i la població.

- L'**Administració**. Cal considerar la presència en la comunitat de les diferents administracions públiques i allò que pot aportar cadascuna des d'una perspectiva de diàleg, coordinació institucional i transversalitat de les actuacions proposades.

Aquest és indubtablement un dels aspectes més complexos ja que hi incideix una gran diversitat de factors que dificulten aquesta perspectiva, entre ells factors polítics (per exemple, diferents partits polítics en els diferents nivells de les institucions públiques), factors burocràtics (per exemple, relacionats amb la forma de comunicació o trasllat de les informacions entre diferents nivells de l'administració), etc.

Això no obstant, des d'una perspectiva cívica i de legitimitat democràtica, cal incidir en el diàleg i la coordinació institucional necessaris com a mitjà de millorar l'eficàcia de les polítiques públiques.

L'Administració Pública espanyola s'estructura en tres nivells territorials (Administració General de l'Estat, Comunitats Autònomes i Administracions Locals).

Són entitats locals territorials¹⁹ les següents: el municipi, la província; l'illa, en els arxipèlags balear i canari. Així mateix, gaudeixen de la condició d'entitats locals:

- Les entitats d'àmbit territorial inferior al municipal, instituïdes o reconegudes per les Comunitats Autònomes, segons l'article 45 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

Les comarques o altres entitats que agrupin diversos municipis.

- Les àrees metropolitanes.
- Les mancomunitats de municipis.

Per tant, en el procés del diagnòstic recomanem identificar quines administracions públiques són presents en cada context territorial i quines són les seves competències i actuacions en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no discriminació.

No hi ha dubte que **l'entitat local (del tipus que sigui: municipi, mancomunitat, comarca, etc.) constitueix la dimensió institucional més rellevant**, ja que estem proposant una actuació a nivell local i sense la seva presència i participació no només activa, sinó en algunes ocasions de lideratge polític i social, no hi ha cap possibilitat de desenvolupar un Pla Local de Sensibilització.

D'altra banda, les Administracions Locals tenen un grau elevat de complexitat organitzativa i d'organització de les competències i dels serveis a la comunitat. **La coordinació i la transversalitat no són només un requisit extern (entre diferents nivells de l'Administració) sinó també cap a l'interior de la pròpia Administració local.**

En aquest sentit, recomanem identificar des del principi del procés de planificació tots aquells departaments o àrees la presència i participació dels quals hagi de ser rellevant des de la perspectiva de la sensibilització en igualtat de tracte i la no discriminació. Per exemple, el departament de seguretat ciutadana o el d'urbanisme, tal com veurem en l'apartat sobre àrees d'intervenció.

- **Les organitzacions i les institucions socials** presents a la comunitat, és a dir, la denominada societat civil. A efectes de la present proposta metodològica, entendrem la societat civil com la diversitat de persones que actuen de forma col·lectiva per a

¹⁹¹⁹ Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

promoure decisions en l'àmbit públic a través de diferents organitzacions i institucions socials.

Les organitzacions i les institucions socials seran evidentment molt heterogènies (associacions i organitzacions socials; sindicats; esglésies i institucions religioses; etc.).

És important no ser restrictius i tenir en compte fonamentalment les organitzacions o institucions de marcat caràcter social. Al contrari, la igualtat de tracte i la no discriminació són aspectes que han d'implicar el conjunt de la comunitat i, per tant, de la comunitat organitzada. En aquest sentit també s'haurà de tenir en compte el teixit empresarial, el qual es pot implicar mitjançant el desenvolupament d'accions en l'àmbit de la Responsabilitat Social Corporativa (vegeu el Glossari de Termes) i els mitjans de comunicació, en especial locals (emissores de ràdio, premsa, espais televisius locals, etc.) que tenen una funció important com a multiplicadors de les accions que vulguem desenvolupar.

En qualsevol cas, cal identificar quines d'aquestes organitzacions actuen o tenen interès a actuar en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no discriminació.

Podem afirmar que sense l'articulació de mecanismes de participació de la societat civil, l'eficàcia de les polítiques públiques podria ser menor.

- **La població** en conjunt. Atès el procés de professionalització de les organitzacions socials i de l'anomenat *tercer sector* en la societat espanyola i tenint en compte les reduïdes taxes de participació associativa a Espanya, ens sembla adequada la implementació de mesures que promoguin la presència i la participació directes de la població en el disseny i en la creació de les polítiques públiques.

Hi ha possibilitats, tant metodològiques com tècniques, que permeten la incorporació de la població en el procés de disseny i creació de polítiques públiques. En aquest sentit, notem que de vegades hi ha una certa recança, tant per part dels responsables de les institucions públiques com per part dels tècnics i professionals de les organitzacions socials, a incorporar mesures que promoguin la participació de la població.

No hi ha dubte que un procés de planificació de polítiques públiques es pot fer sense la col·laboració de la població, però la seva presència contribuirà al desenvolupament del procés.

El paper de cadascun dels actors definits i el seu nivell de responsabilitat i de decisió segurament variaran segons les característiques de les diverses comunitats i contextos territorials. Però sense la presència i la participació activa de tots i cadascun dels actors definits, l'eficàcia del procés disminuiria progressivament, tal i com es reflecteix en el següent gràfic:



b) Les característiques de la comunitat

Convé tenir en compte diferents qüestions com:

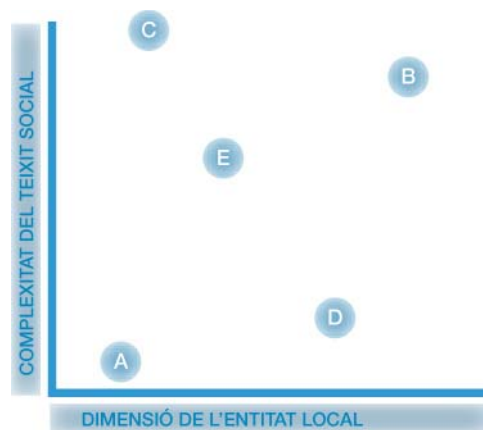
a) Les **particularitats de l'entitat local** on es desenvoluparà el Pla de Sensibilització, per exemple, la **dimensió poblacional** de l'entitat local i la seva **organització territorial, així com les peculiaritats territorials i geogràfiques**. La metodologia varia substancialment d'una localitat petita a una localitat la mida i dimensions de la qual l'hagin dut a una progressiva complexitat de l'organització territorial. També dependrà de la capacitat de mobilitat i de comunicació en el territori, amb la concentració demogràfica en àrees determinades, etc.

b) Les **característiques de la societat civil o teixit social** en aquesta mateixa entitat local, és a dir, el **grau o nivell de complexitat del teixit social**, entenent aquest últim com tots aquells agents socials (associacions, sindicats, grups vinculats a les diverses confessions, etc.) que intervenen en el desenvolupament d'accions de sensibilització a nivell local.

Alguns indicadors que caldrà tenir en compte són **la dimensió del teixit social** en l'entitat local (el nombre d'associacions, sindicats, agències de desenvolupament local, etc. en actiu i implicades en el desenvolupament d'activitats de sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació en el

nostre context territorial); quines són **les característiques fonamentals del teixit social** (la seva situació de major o menor fortalesa en el moment d'iniciar o de plantejar el desenvolupament d'un Pla Local de Sensibilització); **el coneixement de les relacions socials existents** entre els diferents actors i **l'experiència participativa**, tant dels responsables d'engegar el Pla Local de Sensibilització com dels membres del teixit social.

De manera resumida, en el següent gràfic hem volgut reflectir diferents possibilitats que es poden reflectir en la realitat de les diferents entitats locals del nostre territori. Com es pot observar, l'elecció metodològica no ha de ser la mateixa per a l'entitat social A (amb una baixa dimensió poblacional i territorial i una baixa complexitat del teixit social) que per a l'entitat social B (amb característiques oposades) o C (una entitat local amb una baixa dimensió poblacional i territorial però amb un grau elevat de complexitat pel que fa a la composició del seu teixit social).



Amb això volem indicar que cap elecció metodològica és en si mateixa bona o dolenta, millor o pitjor que una altra. Segons el coneixement de les característiques fonamentals del context social i territorial on es pretén desenvolupar el Pla Local de Sensibilització (de les quals hem ofert una petita orientació a la Guia) podem escollir la metodologia de treball que considerem més adequada i amb més possibilitats d'èxit.

Amb tot, atès que en aquesta proposta metodològica partim d'una perspectiva participativa en el disseny de polítiques públiques, a continuació oferim algunes orientacions i enfocaments participatius per a promoure la creació d'un Pla Local de Sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació.

III.2.2 Metodologies participatives

S'anomenen metodologies participatives el conjunt d'enfocaments basats en la participació de la població i utilitzats per al diagnòstic, execució, seguiment i avaluació de programes d'intervenció social.

En aquestes metodologies, el protagonisme correspon a la població i els facilitadors externs aporten eines metodològiques. És la població la que expressa, discuteix i analitza la informació, que és fonamentalment qualitativa més que no pas quantitativa. Per aquest motiu, una de les innovacions d'aquestes metodologies ha consistit, precisament, en l'aportació de diverses tècniques visuals (diagrames, dibuixos, ús de diversos materials) amb les quals la població es troba còmoda i que entén fàcilment, en contraposició amb els mètodes convencionals d'estudi, com les estadístiques oficials, les entrevistes estructurades, etc.

La dimensió temporal dels processos participatius és una de les característiques fonamentals, cal destacar-ho i a dins d'aquesta dimensió, hem de considerar com a mínim dos elements:

- No s'ha demostrat que un enfocament participatiu de polítiques públiques o d'intervenció comunitària sigui més lent que altres enfocaments. És cert que necessita més inversió de temps en algunes fases de desenvolupament, com el disseny i la planificació, però no que el termini total sigui més llarg. De fet, el que sí s'ha demostrat és que la manca d'un enfocament participatiu pot causar importants endarreriments i dificultats d'execució en els programes d'intervenció comunitària.
- L'existència de calendaris rígids o de terminis inadequats en els enfocaments participatius pot impedir el progrés a llarg termini.

A continuació oferim un quadre comparatiu amb les característiques generals de les metodologies participatives més rellevants utilitzades en processos d'intervenció social i en processos de desenvolupament:

Característiques dels enfocaments participatius

	Investigació-Acció participativa	Diagnòstic Rural Participatiu	Seguiment i Avaluació Participatius	Anàlisi Participativa de la Pobresa
Quan apareix	1970	Finals 1980	1990	1990
On apareix	Universitats	ONG (i universitats)	ONG	Banc Mundial
Usuaris principals	ONG, universitats	ONG, agències internacionals	ONG, agències internacionals	Banc Mundial
Objectiu	Educació, empoderament	Empoderament	Estudi de l'impacte	Avaluació de pobresa
Orientat a	Projecte de desenvolupament local	Projecte de desenvolupament local	Projecte de desenvolupament local	Polítiques de pobresa
Actors principals	Població local	Població local	Població local	Combinació d'externs i locals
Resultats	Programes, projectes	Acció local sostenible i institucions	Avaluació del procés del projecte	Valoració de la pobresa
Innovació principal	Combinació d'anàlisi, educació, empoderament, participació i acció	Conducta Comportament	Contribució de la població local per a determinar indicadors d'èxit	Escala nacional i combinació amb mètodes convencionals
Recurs clau ignorat prèviament	Capacitats i coneixement local	Capacitats de la població local	Percepcions de la població local sobre l'impacte	Coneixement local per millorar polítiques nacionals contra la pobresa

Font: Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, Hegoa

Ens centrarem en la Investigació Acció Participativa (IAP) i en la consulta social. Ambdós enfocaments participatius són especialment indicats i rellevants en un procés d'intervenció social i poden orientar el desenvolupament del disseny i l'elaboració d'un Pla Local de Sensibilització.

A) LA INVESTIGACIÓ – ACCIÓ - PARTICIPATIVA

La Investigació – Acció – Participativa (IAP) és un mètode d'investigació i aprenentatge col·lectiu de la realitat basat en una anàlisi crítica amb la participació activa dels grups implicats, que s'orienta a estimular la pràctica transformadora i el canvi social.

El mètode de la IAP combina dos processos: conèixer i actuar, i en tots dos s'implica la població la realitat de la qual s'estigui abordant. Com d'altres enfocament participatius, **la IAP proporciona a les comunitats un mètode per a analitzar i comprendre millor la realitat de la població (els seus problemes, necessitats, capacitats, recursos) i els permet planificar accions i mesures per a transformar-la i millorar-la.** És un procés que combina la teoria i la praxi, i que possibilita l'aprenentatge, la presa de consciència crítica de la població sobre la seva realitat, el seu empoderament, el reforç i l'ampliació de les seves xarxes socials, la seva mobilització col·lectiva i la seva acció transformadora.

En cada projecte d'IAP, els seus tres components es combinen en proporcions variables.

- a) La **investigació** consisteix en un procediment reflexiu, sistemàtic, controlat i crític que té per finalitat estudiar algun aspecte de la realitat amb una expressa finalitat pràctica.
- b) L'**acció** no és tan sols la finalitat última de la investigació, sinó que representa una font de coneixement, alhora que la pròpia realització de l'estudi és en ella mateixa una forma d'intervenció.
- c) La **participació** significa que en el procés estan involucrats no només els investigadors professionals, sinó la comunitat destinatària del projecte, tots ells considerats no com a simples objectes d'investigació sinó com a subjectes actius que contribueixen a conèixer i a transformar la seva pròpia realitat.

La finalitat de la IAP és canviar la realitat i afrontar els problemes d'una població a partir dels seus recursos i de la seva participació, per la qual cosa és especialment adequada per al desenvolupament d'una planificació estratègica.

En la IAP se segueixen bàsicament **quatre fases**, tot i que no sempre es diferencien nítidament les unes de les altres:

- a) L'**observació participant**, en què l'investigador s'involucra en la realitat que s'estudiarà, relacionant-se amb els seus actors i participant en els seus processos.
- b) La **investigació participativa**, en què es dissenya la recerca i se n'escullen els mètodes, basats en el treball col·lectiu, l'ús d'elements de la cultura popular i la recuperació històrica. L'investigador presenta al grup els diversos mètodes disponibles per a l'obtenció d'informació i n'explica la lògica, l'eficàcia i les limitacions, per tal que l'esmentat grup els valori i triï, basant-se en els recursos humans i els materials disponibles. Per a la recollida d'informació s'utilitzen tècniques com

l'observació de camp, la investigació en arxius i biblioteques, les històries de vida, els qüestionaris, les entrevistes, etc. La informació és recollida, i després sistematitzada i analitzada per la pròpia comunitat; la funció de l'investigador és de simple facilitador.

c) L'*acció participativa* implica, en primer lloc, transmetre la informació obtinguda a la resta de la comunitat o a altres organitzacions, per mitjà de reunions, representacions teatrals o altres tècniques i sovint, a més, dur a terme accions per a transformar la realitat.

d) L'*avaluació*, ja sigui per mitjà dels sistemes ortodoxos en les ciències socials o simplement valorant l'efectivitat de l'acció en el sentit de quins canvis ha aportat, per exemple si s'han desenvolupat noves actituds o s'han redefinit els valors i els objectius del grup.

B) ESCOLTA SOCIAL

L'enfocament de l'escolta social té com objectiu essencial la promoció d'un procés de diàleg social i de dinamització ciutadana mitjançant la creació d'un model de participació comunitària que permeti la inclusió, en totes les fases de la planificació estratègica, dels actors socials implicats en els àmbits d'intervenció, en aquest cas la sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació.

A partir d'aquest procés de consulta i de dinamització hom pretén crear les condicions que permetin establir canals de participació, de comunicació i de coordinació entre els actors socials presents en un territori determinat. Conseqüentment, les tècniques utilitzades o les fases del procés metodològic variaran segons les característiques dels contextos territorials i socials.

L'enfocament de l'escolta social impulsa la implicació de la ciutadania en el disseny i el desenvolupament de polítiques públiques i crea un model de participació basat en els instruments de la governança que, de manera resumida, s'encaminaria cap a:

- La **construcció de comunitat** entre els diferents actors socials i institucionals implicats en el procés
- El disseny de **nous models de gestió de polítiques públiques locals i transnacionals** del fet migratori, de la igualtat de tracte i de la no discriminació
- Una **planificació participativa** de les polítiques públiques
- L'**empoderament** dels diferents actors socials implicats i fonamentalment de la població

Aquesta metodologia és especialment apropiada per al desenvolupament de la planificació estratègica perquè es basa en tècniques com la Construcció del Pensament Col·lectiu o el mateix DAFO (o combinacions d'aquestes tècniques), que permeten integrar les opinions dels diferents actors socials i la seva transformació en objectius estratègics a mitjà termini.

Per això l'enfocament de l'escolta social s'estructura en com a mínim **dues fases generals**:

- a) Una primera fase deliberativa, que consisteix en la generació de confiança en el procés participatiu, de legitimitat i de reconeixement mutu entre els actors socials implicats en el procés i l'objectiu final de la qual és la formulació de les demandes de la comunitat i dels actors socials en un àmbit d'intervenció concret, com és el de la igualtat de tracte i la no discriminació.
- b) Una segona fase resolutiva o de disseny dels objectius i actuacions concretes.

Per mitjà de l'enfocament de l'escolta social, un municipi pot sol·licitar l'opinió i les demandes d'associacions, entitats socials, administracions, etc. sobre l'existència de prejudicis cap a diferents membres de la comunitat, sobre els conflictes existents o latents des de la perspectiva de les relacions entre membres de la comunitat de diferents orígens racials o ètnics.

III.3. ELS PRINCIPIS RECTORS D'UN PLA LOCAL DE SENSIBILITZACIÓ

La proposta metodològica de la present Guia parteix de la definició de la sensibilització **com una estratègia planificada d'actuació**. Per tant, pel que fa a estratègia, ha d'estar guiada per l'assumpció d'una sèrie de principis bàsics per a la creació de mesures, actuacions, programes o plans de sensibilització.

Als efectes de la Guia, proposem la diferenciació de dos tipus de principis rectors en el procés de creació d'un Pla Local de Sensibilització:

- a) Aquells que tenen a veure amb l'assumpció dels **fonaments i els valors i actituds** que es vulguin transmetre a través del Pla al conjunt de la ciutadania.
- b) Aquells principis que tenen **un caràcter metodològic** i que influiran en la definició de les tècniques per al desenvolupament de les diferents fases del Pla.

a) Proposta de principis fonamentals

L'elaboració de diferents plans d'actuació en molt diverses àrees com joventut, dona, igualtat, etc. incorpora al marc estratègic la definició dels valors i principis que guien la proposta d'acció.

En els darrers anys, tal com s'afirmava en el capítol “La societat diversa”, el desenvolupament de plans relacionats amb la integració social i cultural dels migrants i les minories ètniques a escala local ha rebut un impuls considerable, des del nivell estatal a través del Pla Estratègic de Ciutadania i Integració (2007 – 2010) passant per les Comunitats Autònomes i fins al nivell local, que ha estat promogut, entre altres raons, pel Fons de Suport a l'Acollida i la Integració dels Immigrants i al seu Reforç Educatiu, de la Secretaria d'Estat d'Immigració i Emigració.

Recomanació metodològica. Des d'una perspectiva de **coordinació i de convergència institucional**, per al desenvolupament de Plans Locals de Sensibilització convindria revisar, com a mínim, els principis incorporats als plans estatals i els de la Comunitat Autònoma de pertinença o les que siguin de referència per als plantejaments de partida.

Per a la creació d'aquesta proposta s'han tingut en compte el Pla Estratègic de Ciutadania i Integració (PECI)²⁰ i els Plans d'Immigració de diferents Comunitats Autònomes. Un cop consultats els plans, s'han adaptat els principis amb l'objectiu que puguin orientar el disseny i l'elaboració de Plans Locals de Sensibilització:

1. Principi d'igualtat. Fa referència fonamentalment, en aquest context, a dos factors:

- A la igualtat de tracte i a la no discriminació per origen racial o ètnic, nacionalitat, sexe, discapacitat, edat, orientació sexual o qualsevol altre motiu.
- A la igualtat d'oportunitats com a garantia d'una societat inclusiva.

En conseqüència, el principi d'igualtat està estretament relacionat amb la construcció d'una societat cohesionada, que desenvolupi una idea compartida de societat i que sigui capaç de resoldre els seus conflictes d'una manera regulada i pacífica, la qual cosa impulsarà la convivència en aquest àmbit social de referència.

2. Principi de ciutadania. L'objectiu expressat en el principi d'igualtat, és a dir, aconseguir una societat cohesionada en què la convivència es

²⁰ *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (2007 – 2010)*, Madrid. Ministeri de Treball i d'Immigració.

desenvolupi pacíficament, no és possible si no s'emmarca en el context de reconeixement i equiparació de drets, deures i obligacions que implica la ciutadania.

Els avenços en els drets i deures de ciutadania tenen com objectiu essencial promoure el sentit de pertinença de totes les persones que conviuen en un context territorial i social.

3. Principi de participació. Si bé el principi de participació està molt vinculat al desenvolupament de la ciutadania, entesa com la disposició de vies de participació en la gestió dels afers públics i en la conformació dels espais socials, als efectes d'aquesta proposta metodològica l'hem diferenciat per la rellevància atorgada a la participació i a la corresponsabilitat en la metodologia.

4. Principi d'interculturalitat. Seguint el PECl, "la diversitat cultural és un dels valors i de les riqueses inherents al pluralisme espanyol i europeu". Es parteix, per tant, del reconeixement de la pluralitat social i cultural en la composició de les societats contemporànies on es pretén impulsar una interacció positiva entre tots els seus membres.

Per tant, el principi d'interculturalitat parteix del reconeixement de la diversitat i de la pluralitat i pretén desenvolupar la comunicació, el diàleg i la interrelació entre persones i col·lectius diversos que conviuen en un mateix espai territorial i social.

b) Proposta de principis metodològics

Juntament amb els principis fonamentals, relacionats amb els valors i les actituds que hom pretén impulsar mitjançant la creació i el desenvolupament del Pla Local de Sensibilització, es poden incorporar altres principis la naturalesa dels quals no té a veure amb els valors sinó amb l'aplicació dels principis metodològics.

A continuació citem alguns principis metodològics que podrien orientar l'elaboració del Pla Local de Sensibilització:

- 1. Coneixement de la realitat sobre la qual es pretén intervenir.** No s'hauria d'iniciar cap proposta d'actuació sense tenir un ampli coneixement de la situació social sobre la qual es pretén intervenir i que permeti analitzar i comprendre la naturalesa d'aquesta situació, els actors socials implicats i la definició d'alternatives d'intervenció sobre aquesta situació.

2. **La sensibilització com a procés de canvi a llarg termini.** Aquesta Guia parteix d'una definició de la sensibilització com a estratègia planificada d'intervenció a llarg termini ja que les actituds, els valors, els sentiments, etc. no són factors simples que es puguin modificar de manera immediata.
3. **Accions que abordin la situació sobre la qual pretenen intervenir de forma integral.** La integralitat de les accions és un dels elements més rellevants a l'hora d'iniciar la creació d'un Pla Local de Sensibilització. Els fets socials són multidimensionals i cal actuar sobre les seves diferents dimensions si el que es pretén és modificar i influir en el canvi social i en la transformació d'actituds i valors socials.
4. **Caràcter transversal de les accions.** El principi d'integralitat està estretament vinculat amb el de transversalitat: reconèixer el caràcter multidimensional dels fets socials i voler actuar integralment implica diàleg, coordinació i col·laboració entre les diferents àrees de l'entitat local i entre els diferents actors socials per a intervenir amb la més gran eficàcia possible.

És clar que és possible intervenir sense el principi d'integralitat i de transversalitat, però això reduirà considerablement la nostra capacitat de canvi social i cal que en siguem conscients. Si bé no sempre serà així, no cal dir que en la majoria dels casos el temps i l'esforç dedicats a fomentar la coordinació i la col·laboració (entre les diferents àrees locals, amb altres administracions, amb el teixit social del nostre context territorial) tindran un caràcter multiplicador sobre els objectius planificats.
5. **Emmarcat en l'àmbit local.** És recomanable tenir en compte el marc de competències, els recursos i els compromisos polítics de l'entitat local, per tal de no comprometre accions o objectius que es trobin fora del nostre àmbit de control: per exemple, dissenyar una excel·lent activitat la realització de la qual estigui vinculada a un suport financer exterior o a la decisió política o administrativa d'altres institucions.
6. **Ha de contemplar les perspectives de gènere, d'orientació social i altres.** Per últim, la incorporació del principi del pluralisme social i cultural a través de la interculturalitat també ens ha de fer molt sensibles a la incorporació de la perspectiva de gènere, d'orientació sexual, etc. en el disseny i creació del Pla Local de Sensibilització.

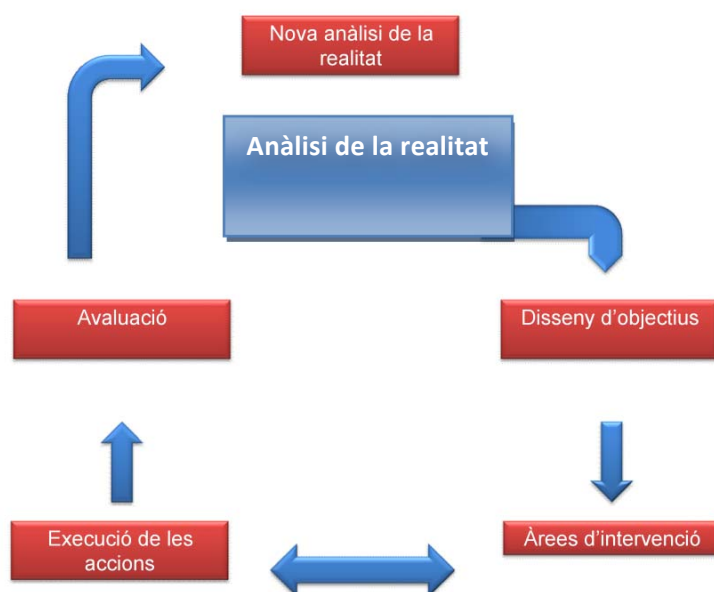
III.4 LES FASES DE L'ELABORACIÓ D'UN PLA

La comprensió de la sensibilització com una estratègia planificada d'actuació implica el desenvolupament d'una sèrie de fases que ens permetin projectar i planificar les accions. En aquest apartat de la Guia es pretén oferir orientacions metodològiques que permetin a les administracions municipals començar a dissenyar un Pla de Sensibilització en el marc de la igualtat de tracte i la no discriminació.

Les següents línies no oferiran un model de pla ni ens indicaran quines són les accions i serveis concrets que aquest pla ha d'implementar, sinó que ens orientaran durant tot el procés de disseny, desenvolupament i avaluació del pla, aportant suggeriments que serveixin a l'administració municipal per a aquesta tasca en una triple línia:

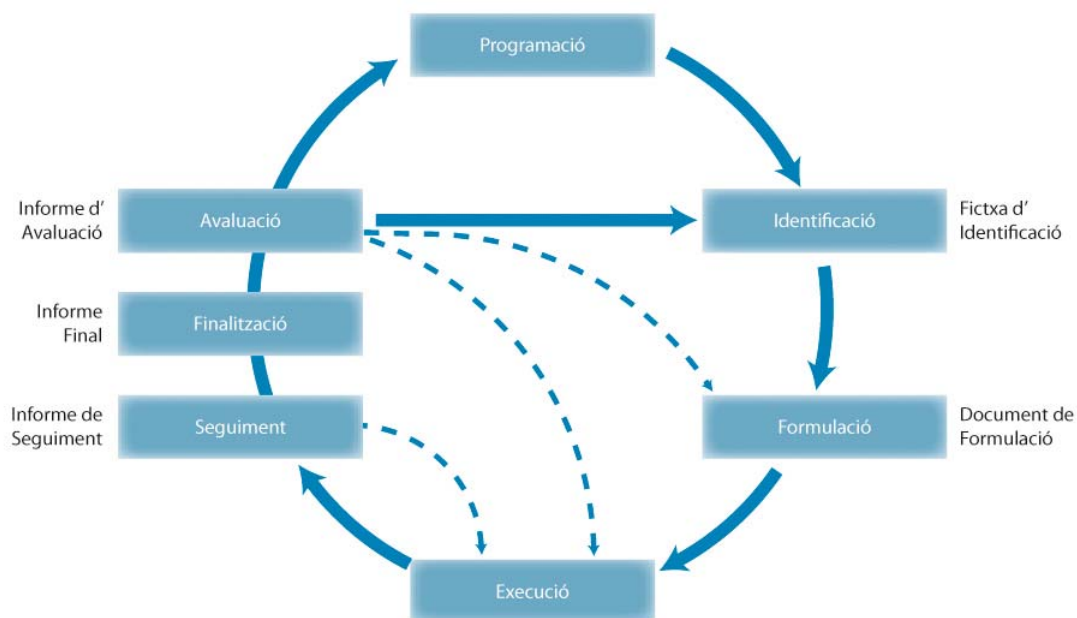
1. Permetre situar les grans línies d'acció d'un Pla de Sensibilització.
2. Ajudar a una reflexió sobre quins continguts ha de tenir un pla d'aquestes característiques.
3. Fomentar la corresponsabilitat social de tots els agents socials del municipi i de la ciutadania en general.

La proposta de treball que es desenvolupa en la Guia es pot resumir en els següents esquemes:



O per exemple, el que s'aplica en l'àmbit de la cooperació internacional:

EL CICLO DE PLANIFICACIÓ DE LA COOPERACIÓ ESPANYOLA



Font: *Conceptos clave de seguimiento y evaluación de programas y proyectos. PREVAL / FIDA*

III.4.1 EL DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ

Quina és la informació general i específica que caldria per a la realització d'un Pla Local de Sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació? Com podem accedir-hi?

Un diagnòstic adequat augmenta significativament l'eficàcia de les accions que desenvolupem posteriorment i, en conseqüència, augmenta les possibilitats d'èxit en relació a les nostres finalitats i objectius.

Amb el concepte d'adequat volem destacar la idea que no cal realitzar accions de coneixement de la realitat que ultrapassin el nostre àmbit i les capacitats humanes i recursos disponibles. En funció de les característiques de l'entitat local, es tracta fonamentalment de disposar d'una informació útil, fiable i significativa.

A continuació recollim les principals característiques de tots dos nivells de diagnòstic:

TIPUS DE DIAGNÒSTIC	ELEMENTS ESSENCIALS	EXEMPLES
Diagnòstic General	- Anàlisi territorial - Anàlisi de la població - Recursos - Demandes	- Aspectes geogràfics (ubicació, clima, altitud, xarxa de transports, etc.) i urbanístics (àrees i zones del territori) - Dades sociodemogràfiques (distribucions per edat, sexe, nacionalitat, districtes, barris, mobilitat de la població, creixement vegetatiu, etc. - Les persones són el principal recurs sempre - Anàlisi participativa de les demandes de la comunitat
Diagnòstic Específic	- Anàlisi de pràctiques i de discursos socials - Conèixer actituds i fets discriminadors - Coneixement de les actuacions de sensibilització en igualtat de tracte i no discriminació que ja s'estiguin realitzant	- Percepcions, prejudicis i estereotips predominants en la societat - Problemes de convivència detectats, problemes específics del col·lectiu de dones i altres grups minoritaris, conèixer situacions de discriminació múltiple, etc. - Anàlisi d'experiències locals en la matèria, independentment de l'administració o entitat impulsora

Molts processos de diagnòstic aborden fonamentalment dos factors: el territori d'actuació i la població. Això no obstant, no s'inclouen ni els recursos ni les demandes de la comunitat, que des d'aquesta proposta metodològica recomanem incorporar a les accions de planificació de polítiques públiques.

Convé destacar que el recurs més important de totes les comunitats són les persones: les capacitats de la població que resideix al territori. Des d'un enfocament participatiu, s'han d'aprofitar les capacitats de la població per a afrontar les seves necessitats i demandes socials i per tant empoderar i crear comunitat a través del propi procés de planificació estratègica. El mateix procés de disseny i creació del Pla s'ha de considerar, doncs, com una intervenció.

A títol orientatiu, en el següent quadre s'inclouen una sèrie de tècniques per al desenvolupament del diagnòstic. Diferenciem els mètodes en quantitatius i qualitatius, segons els diferents aspectes que vulguem explorar. El llistat de qüestions i de tècniques és simplement propositiu; és a dir, no és absolutament exhaustiu ni s'han d'aplicar aquestes qüestions a tots els contextos ni, per descomptat, totes les tècniques. Pel que fa a l'aplicació de les tècniques, també és pertinent indicar que no es tracta de la elaboració d'un estudi científic; és a dir, l'aplicació de les tècniques d'anàlisi és flexible, sempre i quan ens ofereixin informació fiable i útil per a les nostres finalitats.

Propostes de treball	Tècniques proposades
Com és la població en el meu context d'actuació? Quina és la distribució per edats, sexe, etc.? Quines són les característiques de la població gitana i migrant en el meu context? Quina és la distribució de les minories ètniques en els barris o districtes de la població? En quins sectors econòmics treballen les minories en la població? Quina és la distribució de les minories en els centres escolars de la població?	Aquestes qüestions poden abordar-se a partir de diferents tècniques d'anàlisi quantitativa, que poden ser de dues classes: - Fonts secundàries. En aquest cas recorrerem a l'anàlisi de dades d'institucions públiques o privades. Entre les més importants, l'Institut Nacional d'Estadística o els Departaments d'Estadística de les entitats locals. - Fonts primàries. Solen ser més costoses però ens proporcionen informació més concreta sobre la situació en la qual intervindrem. Es tracta fonamentalment de la realització d'enquestes o d'algunes tècniques més específiques adreçades a grups molt concrets i delimitables, com ara el mètode Delphi.
Quines són les principals percepcions sobre la diversitat i la migració en el meu context social? Quins són els principals arguments envers els migrants? S'han sentit discriminades, directament o indirectament, les persones migrants o gitanes residents a la població? Quines són les principals necessitats i demandes sentides per part del conjunt de la població en referència a la igualtat de tracte i la no discriminació?	Les tècniques qualitatives ens proporcionen informació que no pot tractar-se estadísticament per la naturalesa de les variables tractades i de les qüestions plantejades Són, per tant, especialment adequades quan es tracta d'analitzar el discurs social sobre algun àmbit en particular i d'explorar sobre les valoracions i percepcions en la construcció social. Són de diversa naturalesa, tot i que podem destacar les següents: - Entrevistes en profunditat - Grups de discussió - Observació participant

III.4.2 ELS OBJECTIUS I LES ESTRATÈGIES

La segona etapa en el disseny del Pla Local de Sensibilització és la definició dels objectius i les estratègies plantejades per al seu assoliment. Quines són les característiques generals dels objectius en el disseny d'un Pla?

- a) En primer lloc, que siguin **coherents**; és a dir, que estiguin relacionats amb el diagnòstic i el conjunt de la planificació en el desenvolupament del Pla.
- b) **Realistes**, és a dir, que siguin adequats als recursos i capacitats de què disposem.
- c) Han de ser **mesurables**, bé quantitativament o qualitativament, ja que d'aquesta manera podrem realitzar un seguiment i avaluació de les actuacions i de la consecució o desviació pel que fa als objectius previstos inicialment.
- d) Per últim, han d'estar fixats en el temps; és a dir, cada objectiu ha de tenir una **temporalitat** que ens permetrà planificar i, sobretot, anar adaptant la nostra planificació en el temps.

En aquesta fase bàsicament hem:

1. **D'establir les prioritats** a partir de les dades que ens porti el diagnòstic de la situació, haurem d'establir quins són els discursos, les pràctiques o les àrees més rellevants.
2. Haurem de **definir els públics destinataris**: grup diana (tota la ciutadania) i grups objectiu (funcionariat de les diferents àrees, comerços, empreses, ciutadans en general, mitjans de comunicació locals, forces de seguretat municipals, grups polítics, etc.).
3. Des del punt de vista metodològic, si l'opció escollida per al desenvolupament del Pla Local de Sensibilització és la de la **corresponsabilitat**, s'ha de mantenir el nivell de participació dels diferents actors socials implicats en el disseny i la definició d'objectius i estratègies d'actuació.

Podem definir una breu **tipologia dels objectius** que pot aplicar una entitat local per a la creació del Pla Local de Sensibilització:

- a) En primer lloc, els **objectius que pretenen actuar sobre el discurs social**: estereotips, prejudicis, visions negatives dels grups o les persones, de la ciutadania en general i dels grups en particular.
- b) En segon lloc, els **objectius que pretenen actuar sobre la no**

discriminació i la reducció de pràctiques discriminatòries: més consciència per a augmentar la igualtat de les persones, disminuir el tracte discriminatori en la convivència i en l'accés als serveis i als recursos, tant públics com privats, i en el seu ús.

c) Per últim, els **objectius que pretenen promoure la participació ciutadana** per a aconseguir major corresponsabilitat i interrelació entre els grups i les persones, per tant hauria de ser una participació en la diversitat: fòrums, taules, penyes, espais públics, associacions de veïns, de pares i mares, etc. per a la vida en la diversitat, no tant de col·lectius concrets que s'uneixen per a reivindicar les seves necessitats.

A partir d'aquests tres grans grups d'objectius generals, cada entitat local haurà de definir uns objectius més concrets segons el diagnòstic que s'hagi fet i la delimitació de prioritats realitzada.

Per exemple un municipi pot centrar la seva actuació en el pla d'ocupació local i en l'abandonament prematur de l'escolarització obligatòria de persones immigrants residents al municipi.

III.5. LES ÀREES D'INTERVENCIÓ

III.5.1. INTRODUCCIÓ

El propòsit d'aquest apartat de la Guia Metodològica és exposar les línies mestres d'un Pla de Sensibilització, en l'àmbit de la lluita contra la discriminació, que serveixi de guia a les entitats locals en el disseny i plantejament de les seves actuacions. Això no obstant, la seva intenció no és tant constituir-se com un text referencial, tancat i estàtic, sinó com un punt de partida, un esbós d'idees des de les quals tractar determinats objectius, però obert a futures addendes, canvis i suggeriments, cosa essencial si es té en compte el caràcter mutable i canviant de les societats i dels qui les integren.

Per a cadascuna de les àrees d'Intervenció proposades en aquest apartat presentem:

- una breu introducció justificativa de la necessitat d'intervenir en aquesta àrea concreta
- una proposta de línies d'actuació
- un repertori d'accions a tall d'exemple (incloent els recursos necessaris per a la seva implementació)

D'altra banda, tot i que a continuació es suggereixen unes àrees concretes, des de cada entitat local s'haurà de valorar quines són les àrees que es volen o que cal prioritzar, així com valorar la possibilitat d'incloure'n d'altres que aquí no s'han contemplat, com ara seguretat ciutadana, urbanisme, joventut, dona o altres.

Per a confeccionar l'apartat, s'han identificat les següents àrees d'intervenció:

- àrea sociolaboral: ocupació i formació laboral
- habitatge i allotjament
- atenció jurídica
- àrea socioeducativa
- cultura, participació i oci
-

També proposem l'actuació en matèria de comunicació i sensibilització social, per mitjà d'un conjunt d'accions que es poden desenvolupar de manera transversal o bé des d'una àrea específica.

Com a criteri directriu d'aquestes accions hem fet servir:

- L'aplicabilitat per part de les entitats locals d'una intervenció en cada una de les àrees, segons les seves competències i la seva experiència
- Caràcter pedagògic de la intervenció plantejada en cada àrea: com a principi bàsic de la sensibilització, tota actuació plantejada ha de tenir un caràcter clarament pedagògic que permeti que cada una de les actuacions compleixi objectius d'intervenció directa però també de prevenció i/o aprenentatge per al conjunt de la ciutadania.
- La transversalitat, de manera que cada una de les àrees no s'ha d'entendre com un compartiment estanc, separat de la resta pel seu enunciat i contingut, ja que moltes actuacions tindran cabuda en diferents àmbits. Altrament, els seus objectius només s'assoliran de manera esbiaixada.
- Una doble perspectiva: s'inclouen dos grans tipus d'actuacions en funció dels actors a qui van adreçades i del grau de "control" que l'ajuntament té sobre ells: d'una banda els serveis públics que són responsabilitat directa de l'ajuntament i de l'altra la ciutadania en general o grups socials (professionals de la sanitat, educació, mitjans de comunicació, agents socials, etc.).

III.5.2 ÀREES D'ACTUACIÓ I PROPOSTES D'INTERVENCIÓ

1. Sociolaboral: ocupació i formació laboral

La inserció laboral és un aspecte bàsic per a la integració de les persones; podem afirmar que es converteix en un element clau que determinarà i condicionarà el nivell d'integració. Per tant, hem d'estar alerta a l'aparició de diversos factors negatius que puguin propiciar desigualtats i discriminació cap a les persones immigrades i les minories ètniques, com per exemple, la gitana, la manifestació de la qual s'accentua especialment pel que fa a les dones. Per tant, les activitats encaminades a facilitar l'accés al mercat laboral i a millorar les seves condicions per a la immigració i el poble gitano també estan orientades a aconseguir una major integració d'ambdós col·lectius en la societat.

Així es presenten les següents propostes de Línies d'Actuació:

- Foment de l'accés en condicions d'igualtat dels diferents grups culturals (immigrants, minories ètniques, etc.) als diferents serveis municipals.
-

- Promoció de l'accés al mercat laboral en igualtat de condicions de persones immigrants i gitanes i, de manera especial, en el cas de les dones que per aquesta condició de gènere pateixen doble discriminació.
- Formació i sensibilització del personal municipal (responsables polítics i tècnics) en matèria de diversitat cultural i de gestió de la diversitat cultural.

Repertori d'accions:²¹

- Revisió de les ordenances municipals en matèria de contractació i aplicació a les mateixes dels principis d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Incloure en les diferents convocatòries de concursos públics clàusules que fomentin la contractació d'un tant per cent de persones immigrants i gitanes per a la prestació del servei objecte de concurs.
- Activitats formatives que optimitzin la qualificació professional de la població gitana i immigrant, que identifiquin les seves competències i que facilitin la seva inserció sociolaboral.
- Accions formatives destinades a dones immigrants i gitanes que millorin les seves possibilitats d'accés al mercat laboral en situació d'igualtat d'oportunitats.
- Creació de serveis d'assessorament i informació per a empresaris l'objectiu dels quals sigui sensibilitzar-los per a impulsar la contractació de persones gitanes i immigrants.
-

2. Habitatge i allotjament

L'accés a una habitatge digne, en igualtat de condicions, és un dret de totes les persones. S'ha constatat, en molts casos, que la manca d'unes condicions mínimes d'habitabilitat origina situacions importants d'exclusió social. Per això són prioritàries les accions encaminades a garantir l'accés de qualsevol persona a una habitatge digne en igualtat de condicions.

Les línies d'actuació que se suggereixen són:

- Sensibilitzar propietaris i ciutadania en general per tal de garantir la no discriminació en el lloguer d'un habitatge a persones gitanes i a immigrants.
-

²¹ Per a posar en marxa totes aquestes accions, l'entitat disposa de recursos propis que li permeten dur-les a terme: serveis jurídics, serveis d'orientació per a l'ocupació, etc.

Repertori d'accions:

- Servei d'intermediació entre arrendadors i arrendataris.
- Servei d'informació sobre accés a l'habitatge per a persones gitanes i per a immigrants. Aquest servei es pot prestar des dels serveis socials o serveis específics si existeixen, serveis d'assistència jurídica a la ciutadania, Oficina d'Immigració, Servei de Mediació Intercultural o altres.
- Campanyes de sensibilització adreçades a la ciutadania en general per a fomentar la tolerància i la igualtat de tracte en l'accés a l'habitatge.

3. Atenció jurídica

En definitiva s'haurà de garantir, a les persones immigrades i gitanes, la possibilitat d'exercir el dret recollit en la legislació vigent, així com l'accés a sistemes d'informació i assessorament legal. Per això, considerem necessari treballar en les següents direccions:

- Sensibilització i formació dels professionals de l'àmbit jurídic, en matèria d'interculturalitat, igualtat, etc., en especial d'aquells que han de treballar amb col·lectius immigrants i amb minories ètniques.
- Assistència a persones víctimes de delictes de qualsevol índole i sensibilització sobre la seva visibilitat.

Repertori d'accions:²²

- Campanyes generals de lluita contra el racisme, adreçades a la ciutadania en general, que donin a conèixer la legislació existent en aquesta matèria i les vies per a la denúncia: creació de materials, campanyes publicitàries, etc.
- Creació i manteniment de serveis d'informació, assessorament i acompanyament jurídic específics, especialitzats en la lluita contra la discriminació.
- Creació i manteniment de serveis que facilitin la interpretació lingüística per a aquelles persones estrangeres que no entenguin o no parlin la llengua oficial que s'utilitzi.

²² Per a aquestes accions l'ajuntament pot comptar amb els seus propis recursos jurídics però també amb la col·laboració d'entitats que treballin aquest tema.

4. Socioeducativa

L'augment significatiu del nombre de persones migrants procedents de l'estranger també ha suposat un increment notable de la població en edat escolar caracteritzada, entre altres aspectes, per una gran diversitat de procedències geogràfiques i culturals i per la presència d'alumnat pertanyent a diferents minories ètniques.

L'escola des de la seva funció socialitzadora ha de constituir, per tant, un espai de construcció de convivència intercultural, igualtat i solidaritat, raó per la qual es converteix en un espai privilegiat per al desenvolupament de diferents accions de sensibilització que garanteixin la igualtat de tracte.

Per a assolir aquests objectius primordials, es proposen les següents línies d'actuació:

- Sensibilització de l'alumnat pel que fa als beneficis de la interculturalitat, tant en la comunitat educativa com en l'entorn social.
- Formació i sensibilització del professorat dels centres educatius en matèria de diversitat cultural.
-

Repertori d'accions:

- Suport als centres educatius en la realització de Tallers i Jornades centrats en la convivència intercultural i la lluita contra la discriminació. Per això el municipi pot aportar recursos materials, humans i econòmics: tècnics de sensibilització, educadors socials, mediadors interculturals o dinamitzadors comunitaris.
- Desenvolupament d'activitats extraescolars que permetin la trobada entre alumnat de diferents orígens: activitats esportives, artístiques o acadèmiques (concursos d'índole diversa, campaments d'estiu, colònies urbanes, programes de suport a l'alumnat, competicions esportives, organització d'exposicions, etc.). En aquest cas pot ser útil el suport de diferents entitats que treballin en l'àmbit de la lluita contra la discriminació i la convivència intercultural i que comptin amb campanyes de sensibilització adreçades específicament als centres educatius.²³
- Redacció i publicació de diferents tipus de materials de formació i sensibilització, destinats a professors i alumnes. L'organisme competent d'educació pot disposar dels recursos i l'experiència necessària per a dur a terme aquesta acció. Novament, és

²³ Hi ha moltes entitats, amb presència repartida per la geografia espanyola, que tenen projectes específics en aquesta àrea i que, en molts casos, disposen de material específic a disposició de totes les administracions.

convenient la col·laboració amb diferents entitats socials amb experiència en el desenvolupament d'accions de sensibilització.

5. Participació sociocultural i oci

La participació de la població immigrant i gitana en la vida social i cultural és un dels elements que afavoreix el sentiment de pertinença, molt vinculat al procés de construcció de ciutadania. D'aquesta manera, s'han d'articular mesures que facilitin la seva contribució activa en matèria social, cívica i cultural, en condicions d'igualtat amb la resta de ciutadans.

Les actuacions orientades a l'assoliment d'aquest objectiu que es proposen són les següents:

- Promoció d'espais de trobada i entorns de socialització.
- Promoció de l'accés a l'oci de tota la ciutadania en igualtat de condicions.

Repertori d'accions:²⁴

- Servei d'assessorament sobre les diferents formes de participació socials i d'oci i informació i suport en matèria de associacionisme.
- Foment de les activitats culturals i esportives destinades a promoure la trobada i la convivència intercultural.
- Sensibilització mitjançant la celebració d'activitats i esdeveniments de caràcter multicultural (Dia Mundial del Refugiat, etc.).
- Celebració de festivitats pròpies de les minories ètniques i dels estrangers presents al municipi, juntament amb la celebració de la resta de festes pròpiament autòctones, amb l'objectiu d'implicar a tota la població en les festivitats.
- Incloure la perspectiva intercultural en la programació cultural i festiva del municipi.
- Creació d'espais de trobada i participació a nivell municipal amb presència del teixit social: associacions d'immigrants, associacions de gitanos, associacions de veïns, culturals, etc.

Accions, transversals o específiques, en matèria de comunicació i sensibilització social

Si s'entén la sensibilització com *“aquella activitat que consisteix en la difusió de determinades matèries o actuacions, tractant de fomentar la consciència crítica i afavorint la mobilització social”*, es pot deduir de quina manera, per a

²⁴ També en aquest àmbit, el municipi disposa dels recursos propis que poden garantir l'èxit d'aquestes accions, però novament la col·laboració amb el teixit social serà un element fonamental.

gestionar apropiadament un fenomen tan important com la immigració, és fonamental comptar amb un pla de sensibilització social adequat, tenint present com la percepció d'aquest fet migratori està vinculada al tractament que se'n fa des de diferents focus d'informació.

Per tant, cal afavorir la creació i el manteniment d'espais i de recursos per a la sensibilització, que impliquin diferents actors, i amb objectiu suggerim dur a terme les següents àrees d'intervenció:

- Sensibilització de la ciutadania en general.

Repertori d'accions:

- Formació en matèria d'immigració i interculturalitat orientada a diferents col·lectius, amb especial atenció a aquelles persones vinculades amb els mitjans de comunicació, professionals de l'atenció al ciutadà, forces i cossos de seguretat de l'Estat (en aquest cas, fonamentalment adreçat a policies municipals).
- Programació d'espectacles i activitats interculturals.
- Inici de campanyes de sensibilització contra el racisme i la xenofòbia, a favor de la igualtat de tracte i d'oportunitats per àmbits: educació, sanitat, habitatge, ocupació, veïnatge, etc.
- Implicació en el desenvolupament d'activitats per al teixit social en general i de manera particular per a entitats de gitanos i immigrants.

Un cop proposades aquestes àrees d'actuació és pertinent matisar algunes qüestions que puguin ser rellevants a l'hora de definir una política de sensibilització en l'àmbit de la igualtat de tracte.

En primer lloc s'ha d'indicar que la creació d'un Pla de Sensibilització és una acció en si mateixa, ja que suposa l'inici d'una política pública que té com objectiu la sensibilització en la lluita contra la discriminació i per la igualtat de tracte.

També convé indicar que l'administració local pot i ha de tenir una funció important, coordinant la feina de sensibilització en matèria de lluita contra el racisme, treballant al costat de la societat civil i de les diferents administracions.

III.6 EXEMPLE D'APLICACIÓ I EINES METODOLÒGIQUES

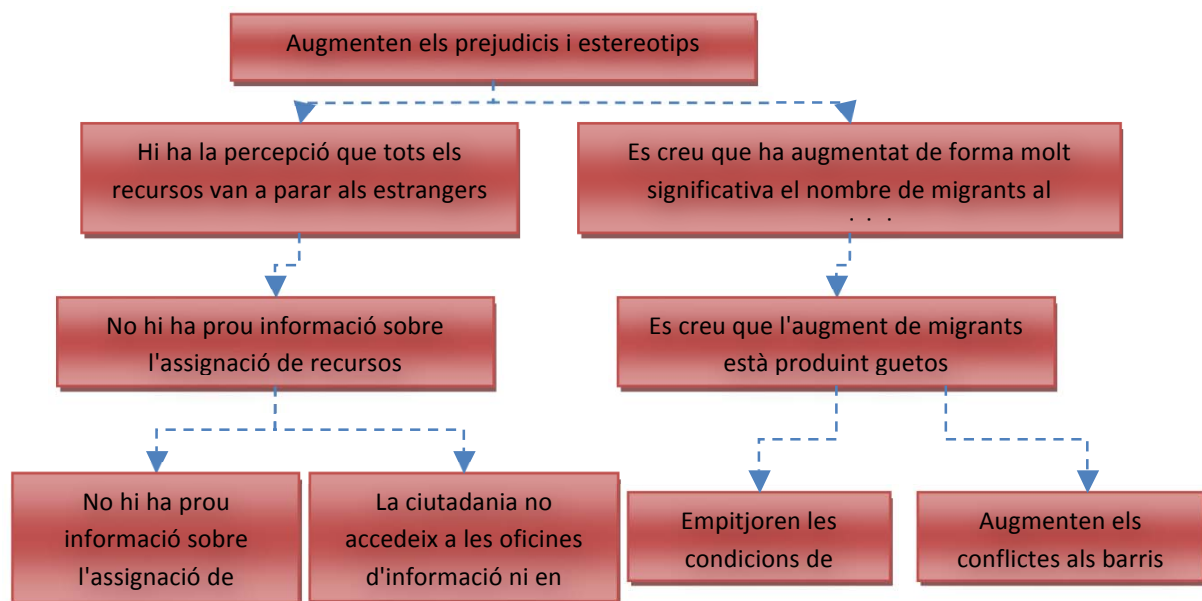
L'objectiu d'aquesta metodologia és arribar a una proposta d'intervenció en un lloc concret per a una població determinada i amb uns objectius precisos.

Pensem en una administració local concreta: un municipi de mida mitjana (80.000 habitants), amb un 15% de persones immigrants.

Si es té en compte l'ús de metodologies participatives, a continuació s'estableixen una sèrie de passos guiats que han de conduir a una anàlisi sistemàtica de la zona on es vol treballar i, posteriorment, basant-se en aquesta anàlisi, proposem un projecte amb tots els seus elements clarament definits. Aquests passos són els següents:

1) Anàlisi de problemes

Es tracta d'ordenar en una relació de causa efecte tots els estats negatius (problemes) que es presenten a la zona. Es parteix de l'anomenat *problema central*; preguntant-ne les causes es va elaborant un *arbre de problemes*. En l'exemple esquematitzat que apareix a continuació, el problema central és “*augment de prejudicis i estereotips contra les persones immigrants*” i es determina que això és així per dues causes: “*es creu que ha augmentat molt significativament el nombre de migrants en el municipi*” i “*es té la percepció que tots els recursos es destinen als estrangers*”. Al mateix temps, cada un



2) Anàlisi d'objectius

A partir dels problemes identificats, s'estableixen els objectius desitjables i assolibles, formulant cada un d'aquests problemes com un estat positiu al qual es vol arribar. A l'arbre de problemes descrit anteriorment li podria correspondre el següent *arbre d'objectius*.



3) Anàlisi d'estratègies

El conjunt d'objectius establerts es poden agrupar en subconjunts, anomenats *estratègies*, determinats per la seva afinitat sectorial. Hi haurà un nombre determinat d'objectius relacionats amb infraestructures, altres amb producció, salut, etc. En el cas de l'exemple que hem estat seguint fins ara es poden establir dues estratègies: "Informació" i "Sensibilització".

Un cop identificats aquests subconjunts se'n selecciona un, segons criteris diversos determinats pel propi equip de planificació. Per exemple, un criteri determinant per a seleccionar tal o tal altra estratègia pot ser l'especialització de l'organisme executant del futur projecte. Altres criteris poden ser que sigui factible aconseguir resultats, el cost estimat, el termini previst d'execució, el grau de dificultat, etc. Suposem que en el nostre exemple seleccionem l'estratègia "Sensibilització".

4) Matriu de Planificació del Projecte (MPP)

La MPP recull tots els elements del projecte que es pretén realitzar i s'origina a partir de l'anàlisi d'estratègies realitzada. Aquesta matriu és una taula de doble entrada amb quatre columnes i quatre files, tal com s'il·lustra a la pàgina 96.

La manera que té l'equip de planificació d'anar donant contingut a aquesta matriu és el següent ordre de columnes: 1) Lògica d'Intervenció; 2) Hipòtesis; 3) Indicadors i fonts de verificació simultàniament, i 4) Mitjans i costos.

4.1. Lògica d'Intervenció

4.1.1. En primer lloc es defineix l'*Objectiu Específic (OE)*. Aquest s'origina a partir dels objectius situats als nivells superiors de l'estratègia seleccionada prèviament. Per a la seva formulació sempre es recomana expressar-lo en termes que signifiquin algun avantatge directe i mesurable per a la població beneficiària. Per exemple, un Objectiu Específic es podria formular de la següent manera: "les persones que han anat a les oficines municipals d'informació han canviat la seva opinió sobre l'assignació de recursos". Mentre que una manera de formular-lo en forma de benefici indirecte seria: "Les persones que han anat a les oficines d'informació municipal han rebut informació sobre l'assignació de recursos. En aquest segon cas, hi ha la possibilitat que mai no canviïn d'opinió (tot i haver rebut la informació), quan era aquesta la idea que va originar el projecte.

A més, el contingut de l'OE ha de dur implícita la idea de sostenibilitat. És a dir, no es tracta d'aconseguir algun tipus de benefici en un termini concret, sinó que ha d'expressar la voluntat que aquest benefici es mantingui de manera indefinida.

4.1.2. L'*Objectiu General (OG)* es dedueix de l'OE i ha de ser una conseqüència d'aquest darrer. Normalment amb un sol projecte no es pot assolir l'OG, sinó que tan sols es pot contribuir en certa mesura a assolir-lo. Per a establir l'OG ens podem preguntar: què passarà si aconseguim reduir els prejudicis i els estereotips? Quin és l'escenari futur a mig termini que assolirem si aconseguim l'OE?

4.1.3. En tercer lloc es dissenyen els *Resultats* necessaris per a aconseguir l'OE que s'hagi establert. En síntesi es tracta de definir els fets tangibles o visibles suficients per a assolir l'OE.

4.1.4. Per últim, en la columna *Lògica d'Intervenció*, es determinen les activitats que s'hauran de realitzar per a aconseguir cadascun dels tres resultats establerts. En aquest punt és convenient imaginar que els resultats ja s'han

assolir i aleshores començar a planificar totes les activitats que haurem de realitzar.

En general, el nivell de detall en la definició de les activitats no té per què ser molt alt, ja que això es pot arribar a establir amb més precisió assignant les responsabilitats operatives per part de la direcció del projecte.

És important subratllar que, de cara a la Lògica d'Intervenció, l'equip de planificació ha de verificar de forma exhaustiva:

- a) que totes les activitats planificades són suficients per a aconseguir els resultats definits;
- b) que sembla realista la relació de causalitat establerta entre aquests resultats i l'Objectiu Específic;
- c) que és versemblant suposar que assolint l'Objectiu Específic contribuïrem a l'assoliment de l'Objectiu General.

Això és el que ens parla de la coherència del projecte plantejat i és de capital importància per a garantir que l'acció de desenvolupament que es proposa sigui consistent i pugui respondre a una problemàtica ben identificada.

4.2. Hipòtesis

Les *Hipòtesis* són factors aliens al control del projecte que han de tenir lloc perquè es verifiqui la lògica d'intervenció establerta.

En aquest apartat l'equip de planificació ha de fer un esforç per a avançar-se al futur i visualitzar els fets que han de tenir lloc per a garantir que tot anirà segons el que està previst. Per això té una funció important l'experiència acumulada amb l'execució d'altres projectes i el coneixement profund de la regió on es durà a terme el projecte que s'està planificant.

Per a formular les hipòtesis hi ha un procediment que es pot ordenar en les següents etapes:

4.2.1. La hipòtesi ha de ser un fet veritablement *aliè al control del projecte* (en cas contrari s'inclouria com una activitat, resultat, etc., en la Lògica d'Intervenció) i ha de *formular-se en termes favorables per al desenvolupament del projecte*.

4.2.2. ¿És important que es produeixi la hipòtesi per al desenvolupament del projecte? En cas afirmatiu passem a la següent pregunta, en cas negatiu descartaríem la hipòtesi.

4.2.3. Quina probabilitat hi ha que es produeixi la hipòtesi? Gairebé segur, probable o molt improbable.

4.2.4. ¿Es pot modificar l'estratègia del projecte per tal que la hipòtesi deixi de ser important? En cas afirmatiu, s'haurà de modificar l'estratègia del projecte. En cas negatiu, és millor la possibilitat d'abandonar la realització del projecte.

Convé destacar la sortida tan extrema que es proposa des de l'Enfocament del Marc Lògic quan s'arriba a aquesta última resposta. És millor no arriscar recursos, com a mínim en la direcció identificada, perquè és molt probable que trobem obstacles insalvables.

4.3. Indicadors i fonts de verificació

Convé precisar quina és la situació a la qual es vol arribar a través d'uns *indicadors* per a cada objectiu i cada resultat. Aquests indicadors hauran de ser objectivament verificables; és a dir, diferents observadors han d'arribar a les mateixes conclusions pel que fa al grau de compliment de resultats i objectius.

Això només es pot aconseguir traduint a nombres el que abans s'ha expressat en forma narrativa. Per tant doncs cal indicar *quant* de *quin* producte o condició i *en quin període de temps*. A més, en cas que sigui oportú, l'indicador també haurà de recollir *qui* és el grup al qual fa referència el mesurament i *on* es localitza aquest grup.

Però a més d'expressar aquestes característiques també s'ha de dir quina és la font d'informació a la qual s'ha de recórrer per a la verificació del compliment de l'indicador, ja que en cas contrari, dos observadors diferents podrien recórrer a fonts diferents i arribar a conclusions divergents, que és precisament el que es tracta d'evitar.

A diferència dels resultats i objectius, que sí solen admetre un cert grau de mesurament variable, les activitats normalment es fan o no es fan: no és possible una escala intermèdia en el grau de realització, per la qual cosa no té gaire sentit establir indicadors per aquestes activitats. En lloc d'això, s'expressen els mitjans i els costos necessaris per a l'execució del projecte.

4.4. Mitjans i costos

Seguint la relació d'activitats identificades a la columna corresponent, es van establint tots els mitjans (humans i tècnics, relacionats directament amb una activitat o amb el conjunt d'activitats) necessaris per tal que efectivament puguem realitzar les activitats. A la columna següent s'especifica el cost monetari de cada recurs tècnic o humà.

5) Calendari d'activitats

Amb l'objectiu de tenir una idea exacta de la durada prevista del projecte, és necessari determinar quant calculem que ens representarà realitzar cada una de les activitats recollides a la Matriu de Planificació del Projecte (MPP). L'Enfocament del Marc Lògic suggereix aprofitar el calendari d'activitats per a desagregar-les fins on l'equip de planificació consideri que té sentit fer-ho. Per exemple, es pot detallar el calendari de treball utilitzant períodes setmanals, mensuals, trimestrals, segons les necessitats del projecte i la naturalesa de les activitats planificades.

	Lògica d'intervenció	Indicadors objectivament verificables	Fonts de verificació	Hipòtesis
Objectiu general	Es redueixen els estereotips i prejudicis	La gran majoria dels ciutadans no considera la immigració un problema	Enquesta (o alguna de les tècniques vistes en metodologia)	
Objectiu específic	Les persones que han anat a les oficines municipals d'informació han canviat la seva opinió sobre l'assignació de recursos	Al cap de sis mesos de campanyes d'informació, el 90% de les persones que han anat a les oficines municipals coneixen els criteris d'assignació de recursos	Qüestionari a les oficines municipals d'informació	
Resultats	R.1 L'oferta de recursos s'adequa a les necessitats dels veïns i veïnes del municipi	Se satisfan com a mínim el 80% de les demandes dels veïns i veïnes	Dades sobre recursos: nombre de sol·licituds/nombre de concessions (beques; ajuts, etc.)	El municipi té suficients recursos
	R.2 S'amplia la xarxa d'oficines municipals d'informació a la ciutadania	Al cap d'un any després d'haver iniciat el projecte hi ha tres noves oficines	Observació directa	La demanda d'informació augmentarà
Activitats	A.1.1. Realitzar un curs de formació amb el personal de les oficines d'informació municipals A.1.2. Difondre als mitjans els criteris objectius, transparents i verificables de l'assignació de recursos A.1.3. Analitzar altres experiències similars (oficines d'informació a la ciutadania) A.2.1. Buscar la ubicació més idònia per a les oficines A.2.2. Contractar i formar el personal nou de les oficines	MITJANS - persones/mes - Fulletts divulgatius - Col·laboració d'agents externs - Locals	COSTOS ESTIMATS 3.600 1.500 3.000 15.000	- Les autoritats locals són favorables al projecte - Les oficines s'ubiquen en zones estratègiques per al projecte

III.7 L'AVALUACIÓ I EL SEGUIMENT DEL PLA

a) Algunes consideracions generals sobre el seguiment i l'avaluació

Considerant que hem partit d'una definició de sensibilització que es basava en la planificació a llarg termini i que la mateixa finalitat de la sensibilització és actuar sobre els discursos, les opinions i les actituds, estem en disposició d'assegurar que el seguiment i avaluació del Pla Local de Sensibilització és una de les seves fases més rellevants, per la pròpia complexitat i dificultat del mesurament dels canvis socials que s'han produït en el nostre context d'intervenció. Entre altres qüestions, sempre ens podrem preguntar si el canvi ha estat degut a la nostra intervenció o si hi han influït altres factors externs.

Per intentar aprofundir en aquesta qüestió, és important que la fase d'avaluació i seguiment del Pla estigui integrada en les accions previstes des del mateix moment del diagnòstic inicial, ja que altrament correm el risc que els mètodes i els indicadors escollits no tinguin una relació coherent amb el conjunt de la planificació. Per tant, una primera recomanació és que el seguiment i l'avaluació no són les *últimes mesures* que cal desenvolupar; en tot cas, podríem dir que és l'última fase del Pla però hi ha d'estar integrada des del seu inici.

De la mateixa manera que hem fet amb els objectius, podem indicar algunes característiques generals de l'avaluació:²⁵

a) **Participativa.** Si el disseny metodològic del Pla Local de Sensibilització ha estat el de la corresponsabilitat, aquest fet s'ha de reflectir en el disseny del seguiment i l'avaluació, on hi han de participar no només els actors socials implicats en les accions d'igualtat de tracte i no discriminació, sinó que també s'han d'incorporar els destinataris de les diferents actuacions desenvolupades.

b) **Formativa.** Amb això es pretén indicar que el seguiment i l'avaluació han de permetre'ns la inclusió de les correccions necessàries en les nostres accions.

c) **Valorativa.** Les mesures de seguiment i avaluació han de permetre la valoració dels diferents aspectes del procés i servir per a realitzar les recomanacions adequades per a reorientar les actuacions i els objectius.

d) **Integral.** L'avaluació ha d'analitzar la relació, entre altres, de:

²⁵ Cachón, L. (2005).- "Inmigración y sensibilización". Jornades de reflexió sobre el Pla Estratègic dels Immigrants. Seminari sobre immigració, participació i sensibilització. San Lorenzo del Escorial, Madrid.

- Necessitats detectades i problemes diagnosticats i els objectius
- Objectius i estratègies proposades per assolir aquests objectius
- Objectius i resultats
- Recursos utilitzats i resultats obtinguts

Podem diferenciar tres tipus d'indicadors que ens permetran realitzar una avaluació continuada de la nostra actuació:

1. **Indicadors de procés:** valoren de quina forma es desenvolupa l'execució del Pla (organització, problemàtiques, necessitats, formes de resolució, etc.).
2. **Indicadors de resultats:** valoren en quina mesura el desenvolupament del Pla arriba a l'assoliment dels objectius i metes plantejats a través del mesurament dels resultats concrets de les diferents actuacions planificades.
3. **Indicadors d'impacte:** valoren en quina mesura els resultats del Pla tenen influència a nivell social. Per tant, ens donaran informació sobre si s'han produït o no canvis respecte del diagnòstic inicial, les característiques dels canvis i en quins sectors de la població han estat més o menys significatius.

b) Enfocaments participatius de seguiment i avaluació

Els enfocaments participatius han tingut una especial expansió en els darrers anys, en general en l'avaluació de programes i, de forma especial, en alguns sectors com el de les polítiques de cooperació al desenvolupament i d'ajut internacional. Per *participatius*, en sentit ampli, entenem els enfocaments que posen especial èmfasi en la participació dels actors socials de la comunitat en els processos d'avaluació.

Alguns d'aquests enfocaments participatius són els següents:

- **L'avaluació de quarta generació.** Suposa un enfocament alternatiu des del punt de vista epistemològic i metodològic. Des del paradigma alternatiu naturalista, es proposa un enfocament d'avaluació que fonamenta teòricament la participació dels diferents agents crítics. La seva importància i influència és indubtable, sobretot des del punt de vista de la justificació ontològica i epistemològica d'aquests enfocaments.

- ***L'avaluació per a l'empoderament*** ha donat lloc i origen a tota una sèrie d'experiències participatives en avaluació. El seu èxit i influència és important, entre altres coses, per la importància que està adquirint el concepte d'*empowerment* en altres àmbits (per exemple, en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere).
- ***L'avaluació pluralista*** centrada en els actors socials. Aquest enfocament influeix de manera especial en l'àmbit de les polítiques i la gestió pública. També proposa la participació necessària dels actors socials al voltant d'una política pública.

No obstant aquests diferents enfocaments participatius, a efectes del disseny i l'elaboració d'una metodologia d'avaluació participativa hem optat per aprofundir en la proposta denominada SEP, que a continuació expliquem amb detall.

Seguiment i Avaluació Participatius (SEP)

Es tracta d'un mètode de seguiment i avaluació per mitjà de la participació conjunta de les organitzacions i institucions socials, l'administració i la població local.

El seguiment i l'avaluació són dues tasques essencials en la gestió i planificació de les polítiques públiques a l'hora de jutjar-ne l'eficiència i el grau d'assoliment dels objectius. Habitualment, aquestes funcions les han dut a terme tècnics externs mesurant i comparant les accions i els seus resultats amb indicadors preestablerts segons procediments estandarditzats. El mètode Seguiment i Avaluació Participatius (SEP) apareix com una alternativa a aquest sistema tradicional, ja que **es basa en el fet que la població local, la societat civil i els gestors públics es reuneixen per a decidir junts com s'ha de mesurar el progrés del projecte i quines accions s'han d'emprendre a partir dels resultats de l'avaluació.**

Recomanació metodològica: com indicàvem en l'apartat de l'enfocament de la consulta social, aquesta es complementa de manera molt adequada amb la metodologia del SEP ja que els grups compostos per diferents actors socials són un requisit bàsic de la consulta social i se'ls pot donar continuïtat per a les diferents fases de la planificació.

L'enfocament SEP ha obtingut un creixent interès per tal com incorpora la participació de la població, amb els seus punts de vista i aspiracions, i per tant és més fàcil obtenir una visió real del que passa sobre el terreny. A més, perquè aquest mètode contribueix a l'aprenentatge de la població, al desenvolupament de les seves capacitats i al seu empoderament, objectius que coincideixen amb l'enfocament de la consulta social.

El SEP aporta diverses novetats respecte dels mètodes convencionals de seguiment i avaluació, tal com es percep en la taula comparativa adjunta. Aquests trets distintius s'originen a partir dels seus quatre principis bàsics:

- a) La **participació**, que significa incloure la població en el disseny del procés i en l'anàlisi de les dades, sent aquesta la principal diferència respecte dels sistemes convencionals.
- b) L'**aprenentatge**, sobretot pràctic, com a fonament per a una millora i acció correctiva continuades.
- c) La **negociació** entre el nombre més elevat de persones implicades (població, organitzacions i institucions socials, administració) per a consensuar quin ha de ser objecte de seguiment i avaluació, com i quan es recolliran les dades, quin significat té la informació, com compartir els resultats i quines accions emprendre.
- d) La **flexibilitat** en el procés, essencial per a adaptar-se als canvis en els beneficiaris (nombre, paper, coneixements) i en el seu entorn.

	Seguiment i avaluació convencionals	Seguiment i avaluació participatius
Qui planifica i gestiona el procés?	Gestors de l'administració o agents experts externs	Membres de la comunitat, població local, treballadors del projecte, facilitador
Què?	Indicadors d'èxit predeterminats, principalment resultats de cost i producció	La gent identifica els seus propis indicadors d'èxit, que poden incloure resultats de producció
Com?	Enfocament amb "objectivitat científica"; distanciament d'avaluadors envers altres participants; procediments complexos i uniformes; accés a resultats limitat i tardà	Autoavaluació; mètodes senzills adaptats a la cultura local; compartir obertament i amb immediatesa els resultats a través de la implicació local en els processos d'avaluació
Quan?	Seguiment a vegades a meitat del projecte; avaluació normalment un cop finalitzat	Avaluacions petites i freqüents
Per què?	Bé per a poder aprendre de l'experiència i incorporar els resultats obtinguts a futurs processos. Bé com a rendició de comptes, generalment en termes comptables, per a determinar si continua el finançament	Per a empoderar a la població local, permetent-li iniciar, controlar i dur a terme accions correctives
Funció dels beneficiaris	Fonamentalment proporcionar informació	Dissenyar i adaptar la metodologia, recollir i analitzar dades, compartir assoliments i relacionar-los amb l'acció

Tot i que el SEP respon a diverses finalitats, es poden destacar les següents:

- a) *Estimació de l'impacte de la planificació i de les actuacions (projectes)* per a comprovar si els assoliments han aconseguit els objectius identificats, si aquests segueixen sent rellevants en el temps i si s'han utilitzat les millors estratègies d'acció.
- b) *Millora de la planificació i gestió de les actuacions i projectes* de cara al futur, reflexionant sobre l'experiència per a formular nous objectius i activitats.
- c) *Enfortiment organitzatiu i aprenentatge institucional*: l'autoavaluació permet l'increment de les capacitats organitzatives de les persones, la qual cosa contribueix a promoure la sostenibilitat, la replicabilitat i l'eficàcia dels esforços de desenvolupament.

d) *Articulació i negociació de perspectives*: la feina conjunta que exigeix el SEP entre tots els sectors implicats en el projecte (població, organitzacions socials, administració) fa que cadascú presenti les seves necessitats, interessos i expectatives i que, a partir d'aquí, pugui desenvolupar estratègies i accions conjuntes.

La utilització del SEP requereix quatre etapes:

a) *Planificació del procés del SEP*, que és clau per a l'èxit i requereix una negociació col·lectiva entre els diferents agents implicats sobre diversos aspectes: la identificació dels participants, l'especificació de les expectatives de cadascun i del seu tipus d'implicació i responsabilitats, la definició de les prioritats i indicadors i l'especificació de quina informació es recollirà, quan i amb quins mètodes.

b) *Recollida d'informació*, que es pot dur a terme mitjançant les tècniques dels diferents enfocaments participatius.

c) *Anàlisi compartida de les dades*, per tots els sectors, inclosa la població local.

d) *Transmissió de la informació* generada mitjançant l'elaboració de la documentació pertinent, acord previ sobre qui utilitzarà els resultats i de quina manera. Un cop acabat el procés, també és pertinent discutir si és adequat tornar-lo a iniciar i com fer-ho.

Com dèiem, per a dur a terme el procés SEP se sol utilitzar l'àmplia gamma de tècniques i de mètodes disponibles en els diversos enfocaments participatius, adaptant-les a l'avaluació per a comparar la situació abans i després de realitzar un projecte o determinades activitats.

Un aspecte essencial són els indicadors per a realitzar el seguiment i l'avaluació, que poden ser qualitatius o quantitatius. La tria és complicada, sobretot quan els sectors o persones participants en el SEP són nombrosos, ja que s'ha de buscar un equilibri entre els factors amb més importància a escala local i els que tenen rellevància a nivell general, i han d'abastar no només els canvis tangibles, sinó també els intangibles, sobretot en projectes que aspiren a factors com el desenvolupament personal o social.

BIBLIOGRAFIA BÀSICA CAPÍTOL 3: PLANS LOCALS DE SENSIBILITZACIÓ: UNA PROPOSTA METODOLÒGICA

Cachón, L. (2005).- “Inmigración y sensibilización”. Jornades de reflexió sobre el Pla Estratègic dels Immigrants. Seminari sobre immigració, participació i sensibilització. San Lorenzo del Escorial, Madrid.

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

Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

Pla estratègic de Ciutadania i Integració (2007-2010), Madrid. Ministeri de Treball i Immigració.

Capítol 4

Pràctiques i
experiències
que cal
destacar

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Projecte Stepss (sigles en anglès que corresponen a Estratègies Eficaces per a Registres i Parades Policials)
Municipi i país	Girona (Catalunya) i Fuenlabrada (Madrid) Espanya
Descripció del context territorial	Municipis de Girona (Catalunya) i Fuenlabrada (Madrid)
Entitat impulsora	Ajuntaments de Girona i Fuenlabrada; Generalitat de Catalunya i l'ONG <i>Open Justice Initiative</i> , amb el suport de la Unió Europea
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	L'objectiu essencial del projecte Stepss consisteix en millorar les relacions de la Policia amb les comunitats immigrants i amb les minories ètniques. Per això, centra l'atenció en una de les actuacions policials més repetides i que és causa reiterada de desavinences de la Policia amb els esmentats col·lectius: les aturades i els registres policials al carrer. El projecte Stepss encoratja els cossos policials a analitzar sistemàticament aquestes actuacions, per a saber si realment responen a estratègies eficaces de prevenció del delictes o, al contrari, si es duen a terme en base a prejudicis i comportaments discriminatoris. Com a conseqüència d'aquests anàlisis s'estableixen procediments més reglamentats per a les aturades i escorcolls policials al carrer, amb més garanties per a la ciutadania, s'afavoreixen canals de comunicació entre la Policia i les comunitats més afectades i es desenvolupen accions formatives per als agents policials, amb la participació de representants dels immigrants i de les minories ètniques. El projecte es va iniciar l'any 2005 i, formalment, va finalitzar el novembre de 2008, amb la celebració d'una conferència internacional d'avaluació a la ciutat de Fuenlabrada (Madrid). Això no obstant, les policies locals de Girona i Fuenlabrada han decidit mantenir de forma permanent les anàlisis i procediments que van començar a desenvolupar amb Stepss. Els Mossos també el mantenen a la ciutat de Girona i han anunciat la seva intenció d'estendre'l a tot Catalunya.
Agents implicats en la definició i	El projecte Stepss és un programa europeu, impulsat per

desenvolupament de l'experiència	l'ONG <i>Open Justice Initiative</i> i desenvolupat amb el finançament de la Unió Europea. A Espanya, l'experiència es va desenvolupar als municipis de Girona (amb la participació conjunta de la Policia Local i els Mossos d'Esquadra) i de Fuenlabrada, on hi va participar exclusivament la policia local. En ambdós casos, es va comptar amb la col·laboració dels centres oficials de formació policial respectius: l'Escola de Policia de Catalunya i l'Acadèmia de Policia Local de la Comunitat de Madrid. Així mateix, el projecte es va dur a terme amb una important col·laboració de les principals associacions d'immigrants presents a cada una d'aquestes ciutats, entre les quals destaquen UNESCO-Catalunya i la Comunidad Islámica de Fuenlabrada; així com altres ONG defensores dels drets humans, com SOS Racisme i Amnistia Internacional. Dues policies del Regne Unit, la Policia Metropolitana de Londres i la del Comtat de Leicester, van aportar al projecte la important experiència que havien acumulat en aquesta matèria, després de patir diverses situacions de conflicte a causa del desenvolupament d'estratègies policials inadequades. També van participar en el projecte la Policia Nacional d'Hongria i la Policia Nacional de Bulgària.
Transversalitat de l'experiència	L'experiència no només ha assentat bases molt importants per a analitzar l'eficàcia policial en relació amb un tipus d'actuacions conflictives amb els drets ciutadans (que afecten de manera especial a col·lectius ètnics i immigrants), sinó que, fonamentalment, ha servit per a establir canals permanents de comunicació entre les policies públiques i aquests col·lectius. Aquests canals de comunicació serveixen per comptar amb l'opinió d'aquests col·lectius, socialment més vulnerables, en el desenvolupament de les polítiques locals de seguretat.
Recursos utilitzats	El projecte Stepss va incloure visites de treball de tots els socis a les diferents policies participants, així com la celebració d'una Conferència Internacional d'avaluació del Projecte. Tant a Girona com a Fuenlabrada es van dur a terme sengles accions formatives, en les quals van participar com a docents representants de les comunitats immigrants i la pràctica totalitat dels agents operatius (patrullers) de les policies participants. A tots dos municipis es van editar cartells i fullets en diverses llengües (castellà, català, romanès, àrab, xinès, etc.) en els quals s'informava a la població dels drets i obligacions ciutadanes en relació a les aturades i escorcolls policials al carrer, de les obligacions policials en la matèria i

	dels procediments existents per a fer valer els seus drets, si aquests havien estat lesionats en el transcurs de l'actuació policial. També es van crear nous impresos policials, com el Butlletí d'Identificació Policial, per a registrar cada aturada o escorcoll realitzat, i un Manual Policial de Procediment, on es detalla de manera molt concreta com s'ha de realitzar correctament aquesta actuació policial. Per últim, es van realitzar anàlisis minucioses de les actuacions policials realitzades en aquesta matèria, en relació als col·lectius més afectats i al nivell d'eficàcia policial assolit, així com diversos controls al carrer, desenvolupats per observadors imparcials, per a comprovar el compliment dels protocols establerts.
Metodologia utilitzada	Formació de funcionaris policials; contacte amb associacions d'immigrants i defensores de drets humans; recollida i anàlisi de dades sobre identificacions policials; millora de procediments policials; accions de sensibilització ciutadana.
Valoració de resultats	En general, el desenvolupament del projecte Stepss ha portat a un important procés de reflexió en les Polícies que han participat en l'experiència, sobre les seves estratègies i procediments en relació a les aturades i escorcolls al carrer. A més, les ha obligat a establir procediments molt reglamentats en aquesta qüestió, amb majors garanties ciutadanes, i a desenvolupar mecanismes d'anàlisi sistemàtica de la seva actuació, per a valorar els nivells d'eficàcia (detecció d'infraccions i delictes) que assoleixen amb aquest tipus d'actuacions. En alguns casos, com a Fuenlabrada, el desenvolupament del projecte Stepss ha tingut com a conseqüència una disminució important del nombre d'aturades i registres policials al carrer, però acompanyada d'un índex elevat d'eficàcia en les que es duen a terme. Per últim, el projecte també ha aconseguit un acostament notable entre les polícies participants i les comunitats immigrants existents en el territori.
Observacions/Comentaris	Tots els agents implicats en el desenvolupament del projecte han realitzat una valoració molt positiva del seu impacte. Es considera que el principal dèficit del projecte ha estat la manca de participació per part d'altres organitzacions policials.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nombre de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	<i>Ciutat i escola. Educació en valors</i>
Municipi i país	Sabadell- Barcelona Espanya
Descripció del context territorial	Sabadell es cocapital de la comarca del Vallès Occidental, província de Barcelona, que es troba a uns 25 km de Barcelona i té aproximadament 202.000 hab. La ciutat es divideix administrativament en 7 districtes. La ciutat disposa de 59 centres de primària i 29 de secundària, que aglutinen més de 27.000 alumnes.
Entitat impulsora	El programa general està impulsat per la Regidoria d'Educació de l'Ajuntament de Sabadell, a través del Consell Ciutat i Escola, en el qual participen diferents departaments municipals, empreses, entitats i agents econòmics i socials de la ciutat. L'apartat d'Educació en valors està impulsat per l'Oficina de Nova Ciutadania.
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	Programa de suport en la programació curricular adreçat als professors i alumnes de les escoles d'educació primària, secundària i escoles d'adults de la ciutat de Sabadell. A través de l'Oficina de Nova Ciutadania s'ofereixen un conjunt d'activitats que tenen com a objectiu la convivència i el treball en valors com la solidaritat, el respecte, el dret a la diferència, la generositat, etc. Col·laborem per a garantir que l'oferta educativa s'ajusti a les necessitats dels alumnes i afavoreixi la cohesió social i la convivència.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Intervenien els responsables de la planificació educativa de la ciutat, així com el personal docent i les entitats col·laboradores (Projecte Local, Fundació Akwaba, Associació Sociocultural Ibn Batuta, Unescocat, etc.) a través del Consell Gestor Ciutat i Escola.
	Diversos departaments municipals formen part del Consell Ciutat i Escola: Departament de Salut, de Sostenibilitat i Medi Ambient, de Cooperació i Solidaritat, d'Educació, d'Esports, de Cultura (museus, biblioteques), etc. Tots participen amb activitats pròpies en el programa general.
Recursos utilitzats	15 activitats conformen l'oferta del programa per al curs 2009-10, que es dirigeixen a un potencial aproximat de 5.000 alumnes. Les activitats compten amb la direcció tècnica de diferents ONG, entitats i empreses socials, així com activitats ofertes per altres administracions com la Diputació de Barcelona i el Consell Comarcal del

	Vallès Occidental.
Metodologia utilitzada	Les activitats comprenen tallers participatius on s'utilitzen metodologies de grup i reflexives, tallers d'interpretació i teatralització, <i>role-playings</i> , espectacles, visites guiades a exposicions, etc.
Valoració de resultats	Ciutat i Escola és un programa ja consolidat amb una trajectòria de més de deu anys. Des de la constitució de l'Oficina de Nova Ciutadania, s'ha fet una oferta creixent en nombre i en qualitat que intenta respondre a la nova realitat de la ciutat, resultat dels últims moviments migratoris. Durant el curs 2008-09 s'han realitzat 11 activitats diferents que s'han concretat en 152 tallers, aproximadament un 72% de l'oferta inicial.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Exposició fotogràfica itinerant <i>Tan iguals, tan diferents</i>
Municipi i país	Província de Barcelona. Espanya
Descripció del context territorial	L'àmbit d'actuació de la Diputació de Barcelona són els 311 municipis de la província amb una població empadronada, el gener de 2008, de 5.416.447 persones distribuïdes de forma desigual en el territori. Territori que es caracteritza per una àrea metropolitana molt poblada i un 75% de municipis amb menys de 10.000 habitants. En els últims anys els fluxos migratoris han tingut un important impacte sociodemogràfic; de les 121.375 persones de nacionalitat estrangera empadronades el 2001 s'ha passat a 745.216 el 2008, xifra que representa el 13,8% del conjunt de la població.
Entitat impulsora	Àrea d'Igualtat i Ciutadania Diputació de Barcelona
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	En el marc de les actuacions que promouen la convivència i la cohesió social, l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania ofereix als ajuntaments la possibilitat d'acollir l'exposició itinerant <i>Tan iguals, tan diferents</i> amb la finalitat d'afavorir el coneixement de l'altre i treballar la sensibilització ciutadana en relació amb el fet migratori. Objectius - Relativitzar les diferències entre les persones d'orígens culturals diferents i subratllar els valors comuns, eliminant els estereotips i tòpics associats a la immigració - Ser una eina de sensibilització ciutadana que serveixi com element de reflexió sobre la immigració des de la proximitat

	de l'escola o el barri - Fomentar la visió de la diversitat cultural com una riquesa per a la nostra societat - Afavorir el coneixement mutu entre la població immigrada i l'autòctona Destinatari L'exposició s'adreça al conjunt de la ciutadania. Continguts L'exposició consta de quaranta-nou fotografies acompanyades de textos que acosten al públic les experiències, els pensaments i les il·lusions dels nens i nenes retratats, tots ells alumnes d'escoles de la província de Barcelona. Aquests nens i nenes tenen en comú que són la primera generació de catalans de la seva família, molts d'ells perquè ja han nascut aquí; altres, en canvi, han recorregut un llarg camí. A través de les seves explicacions es posa de relleu que les diferències existents amb els nens i nenes d'origen català són més aparents que reals, essent més importants les semblances que les diferències. Característiques tècniques L'exposició compta amb 49 fotografies emmarcades de 50,50 cm x 40,50 cm La superfície de paret expositiva que ocupa la mostra és de 10,10 m² Modalitats de cessió L'exposició s'ofereix en tres formats diferents, segons les necessitats dels municipis que la sol·licitin i la disponibilitat d'espai. Activitats complementàries - Catàleg de l'exposició - <i>Catàleg d'activitats d'igualtat i ciutadania</i>, que ofereix una sèrie d'activitats de sensibilització sobre els canvis culturals i socials que es produeixen en els municipis i ciutats
Agents implicats en la definició i	Àrea d'Igualtat i Ciutadania. Diputació de

desenvolupament de l'experiència	Barcelona
Transversalitat de l'experiència	La sensibilització ciutadana representa una línia de treball que s'incorpora de forma transversal a tots els programes de suport municipal que es realitzen des de la Diputació de Barcelona.
Metodologia utilitzada	La Diputació de Barcelona ofereix als ajuntaments de la província la possibilitat d'acollir l'exposició en qualsevol dels seus tres formats durant una, dues o tres setmanes. Els ajuntaments interessats han d'omplir el corresponent imprès de sol·licitud i fer-lo arribar a l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona que es posarà en contacte amb la persona de referència per a acordar el calendari i altres detalls de la cessió. A continuació, des de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania, es posa en contacte els ajuntaments interessats amb l'empresa encarregada del transport, la instal·lació i el desmuntatge de l'exposició i se supervisen aquestes feines.
Valoració de resultats	L'exposició s'ofereix als municipis a partir de l'abril de 2009, havent-se pactat un total de 6 itineràncies per a l'any 2009 (dades de setembre de 2009). L'exposició s'està utilitzant com a activitat de sensibilització adreçada a la ciutadania en general, a la vegada que s'organitzen visites escolars. D'altra banda, també s'ha detectat l'interès dels ajuntaments per acollir l'exposició com un complement a altres campanyes o iniciatives programades, multiplicant-se d'aquesta manera el públic potencial.
Observacions/Comentaris	La Diputació de Barcelona posa a disposició dels municipis l'exposició itinerant, tot i que és el conjunt de la ciutadania la beneficiària final de l'acció.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Material audiovisual: -<i>El Diccionari de la Diversitat</i> - <i>Connectats</i>
Municipi i país	Província de Barcelona Espanya
Descripció del context territorial	Vegeu experiència anterior
Entitat impulsora	Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona Xarxa de Televisions Locals (XTVL) Al magazine <i>Connectats</i>, a més de les dues entitats anteriors, s'hi afegeix el Col·lectiu de Dinamització Juvenil Connectats
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	El Diccionari de la Diversitat és una sèrie documental de 26 capítols, elaborada conjuntament per l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona i la Xarxa de Televisions Locals (XTVL). La sèrie tracta de la importància de la llengua com a transmissora de cultura i identitat. Cada capítol té una durada mitjana de 13 minuts que descriuen, des de múltiples perspectives, els conceptes clau d'un diccionari amb l'objectiu de promoure els valors de la diversitat i la pluralitat i d'ajudar a comprendre el fet migratori a la ciutadania. Les lletres del diccionari, ordenades alfabèticament, actuen de fil conductor i donen unitat i continuïtat als 26 capítols. Amb la finalitat de sensibilitzar l'espectador, els capítols compten amb la participació d'experts que opinen i fan aportacions des del camp de la sociologia, la història, la llengua, l'urbanisme o l'economia, com Judith Astelarra, Salvador Cardús, Eliseu Aja, Manuel Delgado, Rafael Crespo, Mary Nash i Oriol Nel·lo, entre altres. La sèrie adreçada, al conjunt de la ciutadania parteix d'un doble objectiu, d'una banda permet

l'emissió a través de les televisions locals i, de l'altra, esdevé una eina pedagògica i de sensibilització útil com a suport als centres educatius i lúdics, com també per a les entitats interessades a treballar els valors de la convivència en la diversitat.

Connectats és una multiplataforma de dinamització juvenil que actua a través de la comunicació.

S'inicia a partir de la feina realitzada en el marc dels "tallers de comunicació per a joves" que s'estan realitzant des de l'any 2005 en col·laboració amb la Federació d'Entitats Llatinoamericanes a Catalunya (FEDELATINA).

Actualment consta de:

1. Un programa de Televisió que s'emet a la Xarxa de Televisions Locals (XTVL) i disposa a més d'una opció de televisió a la carta des del seu propi portal web
2. Un programa de ràdio *on line*
3. Una revista en suport paper distribuïda a diversos centres de secundària de l'Àrea Metropolitana de Barcelona
4. Tallers de suport a la producció audiovisual
5. Documentals sobre l'espai públic
6. Trobades presencials de grup

Objectius generals:

- Donar visibilitat i veu a les accions que les persones joves desenvolupen a l'entorn dels centres d'educació secundària
- Promoure la cohesió social i la dinamització intercultural entre joves autòctons i immigrants. Des d'una posició autònoma, crítica, compromesa i de treball en xarxa
- Contribuir a la construcció d'una identitat jove, solidària i socialitzada treballant sobre possibles espais de conflicte

Objectius específics:

- Enriquir les possibilitats de comunicació i comprensió de l'entorn urbà entre les persones joves
- Generar espais de trobada vinculats al món audiovisual i als mitjans de comunicació
- Consolidar un laboratori social on el col·lectiu de persones joves interactui en espais públics sota un clima de cohesió social i dinamització

	intercultural - Generar una dinàmica democràtica i cívica que impliqui al col·lectiu juvenil - Desplaçar el sedentarisme i l'apatia participativa com a possibles causes d'exclusió - Desenvolupar un debat permanent sobre la percepció i la construcció de la vida urbana des d'una perspectiva juvenil i en xarxa <i>Connectats</i> és una plataforma multimèdia que recull les inquietuds, les problemàtiques i la realitat de les persones joves. El projecte disposa d'un espai dedicat als joves on es treballa la interculturalitat a partir de l'autogestió. El grup dona forma a un dispositiu flexible que es nodreix de valors artístics, culturals i personals, amb la finalitat de transferir coneixements i pràctiques, que permet des de l'experimentació socialitzar i treballar amb un públic jove i divers. Es tracta de continguts dinàmics, basats en entrevistes, reportatges, vídeos, clips, curts, etc., que treballa a peu de carrer. El perfil dels protagonistes intenta captar la realitat d'una societat diversa i integradora, amb les seves tensions i expectatives de present i futur. Per a generar els continguts es treballa amb els col·lectius de joves des d'una metodologia participativa i d'implicació real que busca els següents efectes entre els participants: - Crear un grup de treball, integrat per estudiants i professionals, que generi àmbits d'intercanvi intercultural - Contribuir a atorgar visibilitat als continguts que són importants per als joves i que els involucren - Promoure entre els joves, autòctons i immigrants, una capacitat d'expressió autònoma, crítica i compromesa - Constituir una plataforma pròpia dels mitjans formada per: un programa de televisió, un programa de ràdio, una revista i una pàgina web Dissenyar espais de comunicació que permetin adquirir experiència tant a futurs professionals com a aquells joves interessats.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Àrea d'Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona Xarxa de Televisions Locals de Catalunya (XTVL)
Transversalitat de l'experiència	La sensibilització ciutadana representa una línia de treball que s'incorpora, de forma transversal, a tots els programes de suport municipal que s'ofereixen des de la Diputació de Barcelona.

Recursos utilitzats	
Metodologia utilitzada	Per al <i>Diccionari de la Diversitat</i>: l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania ha dissenyat els continguts que cal incloure en la guia per a més tard contractar els experts esmentats per al seu desenvolupament. La gravació ha estat a càrrec de la Xarxa de Televisions Locals de Catalunya (XLTV).
Valoració de resultats	<i>Connectats</i> va rebre el Premi Comunicació 2008 del Consell de la Joventut de Barcelona
Observacions/Comentaris	El <i>Diccionari de la Diversitat</i> s'acompanya d'una guia didàctica que fa de suport a les activitats de sensibilització que es treballen en l'audiovisual. <i>Connectats</i>: http://www.xtlvblocs.cat/connectats/

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	<i>Catàleg d'activitats d'igualtat i ciutadania</i>
Municipi i país	Província de Barcelona. Espanya
Descripció del context territorial	Vegeu experiència anterior
Entitat impulsora	Àrea d'Igualtat i Ciutadania Diputació de Barcelona
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	El <i>Catàleg d'activitats d'igualtat i ciutadania</i> és una sèrie d'accions de caràcter pedagògic que ofereixen entitats socials que treballen en els àmbits d'intervenció de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania, com són: la diversitat i la ciutadania, la igualtat entre dones i homes, la joventut, la participació ciutadana i els nous usos del temps. Objectius - Transmetre a la ciutadania coneixements bàsics sobre la diversitat i el canvi social que s'està produint en els pobles i ciutats - Fomentar el respecte a la diferència, en el marc d'una societat plural i democràtica - Promoure un canvi de perspectiva que faciliti l'establiment d'unes relacions personals més justes i equitatives entre dones i homes, així com la superació dels estereotips i mites que les dificulten - Afavorir la participació de les dones en tots els àmbits (econòmic, social, cultural i polític) - Afavorir l'emancipació i l'autonomia de la gent jove - Fomentar una ciutadania més associada, solidària i participativa - Promoure la cultura dels drets humans i la solidaritat com a forma de convivència Destinataris Els ajuntaments de la província de Barcelona Continguts El <i>Catàleg</i> és una sèrie d'activitats de sensibilització realitzades per entitats socials. Es presenten organitzades en base a cinc blocs temàtics:

	- Diversitat i ciutadania - Igualtat dons- home - Joventut - Participació ciutadana - Nou ús del temps Cada apartat s'estructura a partir de la següent tipologia d'activitats: - Conferència/debat - Taller - Audiovisual - Exposició - Espectacle - Altres, apartat que engloba accions de caràcter més específic o que comparteixen característiques de diverses modalitats
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Àrea d'Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona
Transversalitat de l'experiència	La sensibilització ciutadana representa una línia de treball que s'incorpora, de forma transversal, a tots els programes de suport municipal que s'ofereixen des de la Diputació de Barcelona.
Metodologia utilitzada	El <i>Catàleg d'activitats d'igualtat i ciutadania 2009</i> consta de més de 400 activitats de sensibilització que s'ofereixen als ajuntaments de la província de Barcelona per a reforçar les actuacions de sensibilització que desenvolupen en el seu territori. El catàleg és una eina activa, ja que es va actualitzant al llarg de l'any amb la incorporació de noves fitxes d'activitat. Les activitats estan subvencionades per la Diputació de Barcelona en un 50%, fins a un màxim de 3.000 euros per ajuntament i per àmbit del <i>Catàleg</i> en un mateix exercici pressupostari. Les activitats han estat dissenyades i elaborades íntegrament per entitats socials que actuen a la província de Barcelona.
Valoració de resultats	Durant l'any 2008 el nombre d'activitats ofertes als ajuntaments ha estat de 420 i s'han sol·licitat i subvencionat un total de 734 activitats.
Observacions/Comentaris	El <i>Catàleg d'activitats d'igualtat i ciutadania</i> té com a finalitat donar suport als municipis en la programació de les activitats de sensibilització que realitzen dins dels seus plans d'actuació, facilitant-ne la cerca i la programació.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Programa <i>Dones Acolloïdores</i>
Municipi i país	Ajuntament de Badalona- Barcelona Espanya
Descripció del context territorial	Badalona, municipi industrial de la corona metropolitana de Barcelona de 216.000 habitants
Entitat impulsora	Regidoria de la Dona Ajuntament de Badalona
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	<i>Dones Acolloïdores</i> és un programa urbà, que es desenvolupa des de l'any 2003 i que vol donar sentit a la convivència i el respecte a la diversitat. El programa es desenvolupa a través de les associacions de dones i de veïns (organitzades dins del Consell Municipal de la Dona de Badalona) per aconseguir la integració i valorar positivament el fet de la interculturalitat, alhora que s'intenta afavorir i fomentar el voluntariat en aquest àmbit. Es tracta d'un programa de suport a les entitats que estiguin relacionades amb la formació permanent no formal i amb les escoles d'adults, normalització lingüística, etc. que treballa l'optimització dels comportaments integradors i la valoració de la interculturalitat. El programa inclou diverses accions, com les següents: Cangurs solidaris, per a ajudar les dones immigrades, col·laborar amb elles i, en definitiva, millorar les seves possibilitats de formació. Espai de trobada, on les dones que ja viuen a la ciutat i les que acaben d'arribar-hi puguin trobar-se per a compartir allò que com a dones tenen en comú i descobrir i acceptar tot allò que les fa diferents. Itineraris de ciutat, per a facilitar a les persones novingudes el coneixement de les localitzacions i dels serveis més importants de la ciutat.

	Bibliomaletes pedagògiques, que són un conjunt de documentació de temàtiques determinades que es demanen a través d'un sistema de préstec al Centre de Recursos i Assessorament a les Dones com a material de suport. Projecte de suport a la formació, per a millorar les possibilitats de formació de les dones immigrades i potenciar un espai per a resoldre problemes relacionats amb temes de comunicació i concretament amb el coneixement de la llengua.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Personal tècnic de la Regidoria de la Dona; voluntàries de diverses entitats ciutadanes i dones immigrants.
Transversalitat de l'experiència	El programa pretén: Possibilitar les eines bàsiques de llenguatge per a poder desenvolupar la comunicació. Facilitar un espai on les dones puguin elaborar el procés de pèrdua i de dol que comporta el fet de la migració. Potenciar espais on es treballa la convivència i la participació ciutadana entre dones autòctones i immigrants. Programar activitats complementàries que afavoreixin els processos personals i de grup, l'autonomia personal i la circulació social. Fomentar el treball transversal entre els diversos àmbits municipals i altre tipus d'entitats que es manifestin interessades.
Recursos utilitzats	El programa s'ha dut a terme en dues fases: Coneixement de la immigració femenina a la ciutat, amb l'elaboració de <i>l'Estudi sobre la immigració femenina i els recursos de suport per a la seva integració a Badalona el 2003</i>. En el moment actual els grups del programa Dones Acolloïdores estan absolutament consolidats i s'estenen a més del 80% del territori de la ciutat. Hi participen al voltant de 40 dones voluntàries i unes 300 dones immigrants de diverses procedències.
Metodologia utilitzada	Sensibilització i formació en interculturalitat; formació de dones immigrants.
Valoració de resultats	El programa es va iniciar d'una manera molt modesta i amb el temps ha anat creixent, tant en

	nombre de persones voluntàries implicades i de persones que hi participen, com de les entitats implicades en l'evolució i el desenvolupament dels objectius perseguits. Per a moltes dones, la participació en aquest programa ha significat un canvi important en relació amb el seu entorn. Moltes d'elles, tot i que fa temps que viuen a Badalona, no coneixien els serveis de l'ajuntament i es mantenien recloses en els seus domicilis. Aquest fet ha anat canviant progressivament i ara podem parlar de la diferent percepció que tenen, ja es troben en un país que no els és tan desconegut. L'evolució dels grups en general ha estat molt favorable. La implicació d'aquestes dones en el programa ha fet que participin en el disseny d'activitats i itineraris, són elles les que han realitzat propostes com la creació d'un grup o associació de dones magribines, per a desenvolupar les seves inquietuds socials i formar part de la xarxa participativa de la ciutat (Consell de Ciutat).
Observacions/Comentaris	Dones Acolloïdores ha obtingut la qualificació de "bona pràctica" dins del projecte transnacional <i>Olympia de Gouges</i>, dut a terme per l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, l'Ajuntament de Munic (Alemanya) i la província de La Spezia (Itàlia) i ha rebut el suport del Programa sobre l'estratègia comunitària en matèria d'igualtat entre dones i homes 2001-2005) de la Comissió Europea.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Acció Positiva per a afavorir l'ingrés de dones i immigrants a la Policia local. L'acció forma part del pla <i>Convive</i> , un pla integral elaborat pel municipi per a impulsar la integració dels immigrants
Municipi i país	Fuenlabrada (Madrid) Espanya
Descripció del context territorial	Municipi industrial de 205.000 habitants situat a la corona sud metropolitana de Madrid
Entitat impulsora	Policia Local de Fuenlabrada, integrada per 250 agents
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	L'Acció Positiva s'està desenvolupant ininterrompudament des de l'any 2002, tot i que inicialment només s'adreçava a dones. Des de l'any 2005 també s'adreça als descendents de famílies immigrants amb nacionalitat espanyola i que reuneixen els requisits exigits legalment per a accedir a les policies locals de la Comunitat de Madrid (estatura, permisos de conduir, titulació acadèmica, etc.). Consisteix en l'organització d'un curs gratuït per a preparar les oposicions d'ingrés a la Policia Local. El curs inclou la preparació de les proves físiques, d'aptitud psicològica i del temari de l'oposició. El curs comença després de l'aprovació de l'Oferta Municipal d'Ocupació Pública de cada any i finalitza quan acaba cada procés selectiu. Les classes es duen a terme a l'Aula de Formació de la Policia Local i en poliesportius municipals.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	El professorat del curs, per a la preparació de les proves físiques i del temari, està format per comandaments de la Policia Local de Fuenlabrada i, per a la preparació de les proves psicològiques, pel Servei Municipal d'Assistència a les Víctimes de Delicte. A més, es compta amb l'aportació de les instal·lacions esportives del Patronat Municipal d'Esports. El Centre Municipal d'Iniciatives per a la Formació i l'Ocupació, la Casa de la Dona, les associacions de dones i les d'immigrants col·laboren per a fer publicitat de l'Acció Positiva al començament de cada curs.
Transversalitat de l'experiència	L'experiència no només significa abordar la integració social d'espanyols procedents de famílies immigrants facilitant el seu accés a una ocupació pública, sinó la seva participació en un servei públic de gran importància, perquè la seva actuació està estretament relacionada amb l'exercici dels drets i llibertats ciutadanes.

	Amb això s'aconsegueix un servei públic més integrador i un acostament de la Policia Local al conjunt de la comunitat local, que és cada vegada més diversa culturalment.
Recursos utilitzats	Docents de la Policia Local i del Servei Municipal d'Assistència a les Víctimes de Delicte i instal·lacions esportives municipals.
Metodologia utilitzada	Es fa servir una metodologia formativa molt similar a la utilitzada pels centres privats dedicats a la preparació d'oposicions a la Policia Local.
Valoració de resultats	Quan va començar l'acció, el percentatge de dones policies era de tan sols el 3% i no hi havia cap agent procedent de famílies immigrants. L'any 2009, les dones representen el 13% de la plantilla de la Policia Local i els agents procedents de famílies immigrants, l'1,6%. A més d'aquests resultats objectius a Fuenlabrada, un bon nombre de dones i alguns immigrants que han participat en l'Acció han obtingut plaça a les policies locals d'altres municipis de la Comunitat de Madrid.
Observacions/Comentaris	Inicialment, el curs no va tenir bona acollida per part d'alguns sectors polítics i sindicals, que el van considerar "discriminatori". Avui dia l'experiència està molt consolidada i només persisteix certa animadversió per part dels centres privats dedicats a la preparació d'oposicions. Un aspecte molt important és que aquesta Acció, a més d'aconseguir una millor integració de dones i descendents de famílies immigrants en la Policia Local, ha facilitat l'acostament d'aquest servei a les comunitats immigrants, el desenvolupament de nous programes d'integració i una millor operativitat policial, a causa de la presència d'agents que coneixen bé altres cultures i la llengua (àrab) d'un dels col·lectius immigrants més importants del municipi. La Policia Local de Fuenlabrada va ser la primera policia pública espanyola que va dur a terme una experiència d'aquesta mena. Actualment, els Mossos d'Esquadra realitzen des de l'any 2007 una acció similar, anomenada Programa de Diversificació Social per a fomentar l'ingrés a la Policia Autònoma de persones de nacionalitat espanyola que acreditin coneixements suficients de llengües o cultures estrangeres, preferentment extracomunitàries. Es tracta d'un curs de tres mesos (300 hores) per al qual hi ha disponibles 60 places anuals.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	XARXA DE TRANSMISSIÓ DE VALORS I MISSATGES POSITIUS PER A LA CONVIVÈNCIA
Municipi i país	Santa Coloma de Gramenet (Barcelona) Espanya
Descripció del context territorial	
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	Situació que va dur al començament de la iniciativa Les diferents iniciatives desenvolupades per l'Ajuntament de Santa Coloma arrel de les conclusions del procés participatiu que va culminar amb la definició del Pla per a la Convivència, es basaven en una estratègia de proximitat, molt lligada a la dinàmica veïnal. Paral·lelament al desenvolupament d'altres programes, com el servei de mediació veïnal, es busca la complicitat amb els ciutadans i el teixit social, per a treballar especialment en la lluita contra els falsos rumors i estereotips que dificulten la convivència. S'arriba a la conclusió d'impulsar una xarxa de ciutadans i entitats cíviques, que firmen un compromís amb la ciutat per a treballar per la convivència en el seu entorn més proper. La justificació de la xarxa és, en definitiva, ser un espai on qualsevol veí i veïna de la ciutat disposat a treballar per la convivència trobi la informació, el suport i els mitjans necessaris per a fer-ho. En aquest sentit es converteix en una experiència força innovadora que serà efectiva per a la promoció de la convivència, en un context de diversitat, d'acord amb un marc de drets i deures compartit per tota la ciutadania. OBJECTIUS: • Sensibilitzar la ciutadania, a través de diferents eines d'aproximació, per a garantir un clima de convivència satisfactori. • Implicar la ciutadania en la transmissió i difusió d'informació veraç i rigorosa pel que fa a les percepcions i estereotips negatius per a la convivència. • Generar una complicitat amb la ciutadania que

ens permeti avançar-nos als conflictes i a la seva gestió des del propi territori.

FUNCIONAMENT:

- La creació i manteniment d'una xarxa d'agents cívics mitjançant adhesions individuals o col·lectives que es concreten en el compromís d'actuar a favor de la convivència.
- L'elaboració de missatges positius i en la comunicació directa entre les persones. Informació i transmissió.
- La capacitat del teixit associatiu per a la gestió directa de la convivència. Formació i dinamització.
- La capacitat dels treballadors municipals per al tractament adequat de la diversitat des de tots els serveis.

COMPROMÍS PER A LA CONVIVÈNCIA:

Tots els membres de la Xarxa de Transmissió de Valors i Missatges Positius firmen el següent compromís:

«El/la sotasignant, veí/veïna de Santa Coloma, subscriu el present acord amb l'objectiu de manifestar el meu compromís voluntari en la definició i desenvolupament de la Xarxa de Transmissió de Valors i Missatges Positius per a la Convivència, en els següents termes:

1. *Transmetré a la resta dels membres de la Xarxa i a tots els meus veïns la informació objectiva i veraç que permeti desfer prejudicis i trencar falsos rumors que dificulten la convivència.*
2. *Treballaré activament per a traslladar als veïns del meu barri el coneixement i el respecte per les lleis i els costums propis del nostre sistema de ciutadania. Reconec i defensaré la igualtat de drets de tots els ciutadans i ciutadanes de Santa Coloma de Gramenet, i accepto i difondre les obligacions corresponents.*
3. *Convidaré a afegir-se a aquest compromís al conjunt de veïns i veïnes, així com a les associacions, empreses i col·lectius ciutadans. Treballaré per a difondre els continguts de la Xarxa de Transmissió de Valors i Missatges Positius per a la Convivència.*
4. *Traslladaré informació sobre bones pràctiques i campanyes de civisme als meus veïns. Em comprometo a practicar i difondre el civisme, així com qualsevol acció positiva per al bon ús dels espais públics i comunitaris.*

	5. <i>Participaré en associacions, consells de barri, entitats i grups no formals, i hi traslladaré el compromís i els continguts de la Xarxa de Transmissió de Valors i Missatges Positius per a la Convivència.</i> 6. <i>Utilitzaré els recursos de la negociació, el coneixement mutu, la mediació i la interrelació entre veïns, per a fomentar les relacions i facilitar la convivència.</i> 7. <i>Col·laboraré amb institucions i entitats en la detecció de situacions que requereixin un esforç per a la incorporació efectiva i positiva de tots els ciutadans.</i> A partir de la firma d'aquest document em comprometo a actuar com a Agent Cívic per a la Convivència.» El projecte es va iniciar a finals del 2004.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	L'Ajuntament està preparant la renovació del conveni de gestió actual i garanteix la provisió de fons per als propers 4 anys. El servei compta amb el finançament de la Diputació de Barcelona (Àrea d'Igualtat i Ciutadania) i de la Generalitat de Catalunya (Departament de Benestar Social). Els bons resultats obtinguts, juntament amb l'actualitat dels reptes de convivència en entorns urbans com el de Santa Coloma de Gramenet, fan necessària la implementació de projectes que impliquin a la ciutadania, en un exercici de corresponsabilitat.
Recursos utilitzats	Fins ara han firmat el compromís per la convivència • 314 ciutadans • 47 associacions Mensualment, s'edita un Butlletí que reben els membres de la Xarxa, en el qual hi ha apartats d'activitats de la pròpia xarxa, altres activitats ciutadanes i, en especial, informacions per a treballar els falsos rumors i tòpics. S'ha editat un catàleg d'activitats gratuïtes, que s'ofereix a entitats, institucions, centres d'ensenyament i organismes municipals, que consta de: • Falsos Rumors: taller de falsos rumors i estereotips, conferències sobre la dona en diferents contextos culturals, i cafès-tertúlia • Sensibilització: tallers sobre convivència, tallers d'intercanvi per a persones grans i cine fòrum sobre els

	capítols seleccionats del programa sobre immigració de TV3: "Tot un Món" • Formació: seminaris, cursos per a professionals (per exemple sobre diversitat religiosa, etc.), cursos de gestió per a entitats, etc. • S'ha creat el web: www.gramenet.cat/xarxavalors • Actualment hi ha 350 interlocutors directes que en els seus barris respectius contribueixen a la creació d'un estat d'opinió propici al diàleg i la convivència. • La Xarxa es coordina regularment amb altres serveis municipals (educació, dona, joventut, dinamitzadors de centres cívics, comerç, cultura, etc.). • S'ha donat suport i assessorament tècnic a entitats emergents per a la seva constitució formal, s'ha donat informació sobre recursos municipals (que inclou visites a diferents equipaments municipals) i s'han posat en contacte diferents agents per a generar futures col·laboracions. • S'han format espais de treball i debat estables: • Oferta d'activitats de sensibilització per a entitats veïnals i grups de ciutadans • Grup de diàleg interreligiós. Aquest grup va ser l'embrió de l'actual Associació Colomenca per al Diàleg Interreligiós, que avui en dia agrupa a ciutadans catòlics, evangèlics, musulmans i sikh. L'impacte de la xarxa fins ara és positiu, tot i que la seva acció s'ha d'estendre a un nombre més elevat de veïns i veïnes i, evidentment, s'ha de complementar amb l'acció d'altres instruments d'intervenció i sensibilització, tal com s'està fent.
--	---

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Arena II
Municipi i país	Junta de Andalucía Espanya
Descripció del context territorial	Projecte centrat en la lluita contra el racisme i la xenofòbia a Andalusia per mitjà de la valoració de la diversitat cultural com a vehicle per a millorar la incorporació de les persones immigrants en el mercat laboral i la vida quotidiana.
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	L'objectiu general és promoure la valoració de la diversitat cultural com a factor de lluita contra el racisme i la xenofòbia, desenvolupant mesures que afavoreixin l'accés i la promoció d'homes i dones immigrants al mercat laboral i la seva participació igualitària a la vida social i comunitària. Arena II és una oportunitat per a consolidar i reforçar els resultats assolits pel projecte predecessor. Per a assolir aquest objectiu general s'han establert els següents objectius específics: • Sensibilitzar cap a la prevenció del racisme i la xenofòbia en l'àmbit laboral, conscienciant l'empresariat i la societat civil sobre el valor dels entorns culturalment diversos • Formar professionals en interculturalitat i oferir una formació ocupacional a persones immigrants que elimini diferències davant del mercat laboral • Afavorir la inserció sociolaboral de la població immigrant, en especial dones, per mitjà del desenvolupament d'itineraris coordinats amb els serveis existents Destinataris: persones immigrants, en especial dones, i diversos sectors de la població andalusa Estratègia d'intervenció: en línies generals, l'estratègia d'intervenció està articulada al voltant de la població immigrant i contempla accions d'acollida i de recepció de beneficiaris/es, orientació sociolaboral, formació i assessorament per a la inserció sociolaboral, amb la finalitat última d'aconseguir que les persones immigrants tinguin la

	possibilitat d'accedir a un servei públic normalitzat, fent del servei públic un referent sociolaboral immediat. 1. Sensibilització per a la prevenció del racisme i la xenofòbia en l'àmbit laboral. Es contempla la realització de campanyes de sensibilització adreçades a immigrants, empresariat i altres agents del mercat laboral. 2. Desenvolupament de formació ocupacional per a l'eliminació de diferències davant el mercat laboral, adreçada a població immigrant, principalment dones immigrades, i d'accions formatives en mediació i interculturalitat adreçades a agents socials i professionals dels serveis socials, d'ocupació, salut i educació. 3. Creació d'una xarxa d'intervenció social per a afavorir l'accés a informació sobre els recursos existents. Consta de nou unitats d'integració sociolaboral que comptaran amb personal tècnic especialitzat en interculturalitat per a oferir acompanyament, mediació intercultural i promoció de la diversificació sectorial en l'àmbit laboral. A més, s'incentiva el coneixement, per part de les persones immigrants, dels seus drets laborals. 4. Millora del coneixement dels contextos d'immigració, tant d'origen com d'acollida. Es contempla l'elaboració d'estudis locals sobre la situació de la població immigrant, la actualització dels indicadors de discriminació sociolaboral elaborats en el projecte EQUAL Arena i la realització de seminaris temàtics per a intercanviar experiències.
Recursos utilitzats	Projecte finançat per la Junta d'Andalusia i el Fons Social Europeu
Metodologia utilitzada	Formació Accions de sensibilització Serveis d'Inserció Serveis de Conciliació

Font: Junta d'Andalusia - Fons Social Europeu - projectes Equal

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Carta Intermunicipal de l'habitatge, eina de caràcter social a Ullis (França)
Municipi i país	24 municipis de la regió de Massy-Les Ullis: Baillainvilliers, Bièvres, Bures-sur-Yvette, Champlan, Chilly-Mazarin, Épinay-sur-Orge, Gif-sur-Yvette, Gometz-le-Châtel, Igny, Les Ullis, Longjumeau, Massy, Morangis, Orsay, Palaiseau, Saclay, Saulx-les-Chartreux, Saint Aubin, Vauhallan, Verrières-le-Buisson, Villebon-sur-Yvette, Villejust, Villiers-le-Bâcle i Wissous França
Descripció del context territorial	Elaborada en el marc de la conferència intermunicipal, la instància que aplega els diferents actors que assignen els habitatges socials als diferents municipis. L'objectiu del projecte és establir regles de joc comunes sobre el territori en la distribució i assignació dels habitatges socials.
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	La Carta defineix les necessitats dels municipis en l'àmbit de l'habitatge social com una eina que pretén afavorir la diversitat social sobre el territori amb els següents objectius: - Reduir el desequilibri de l'habitatge social: la carta ha de permetre constituir un lloc privilegiat sobre el territori firmant per a conèixer, seguir i eventualment millorar els equilibris de població sobre el territori dels municipis membre per a definir necessitats d'ofertes adaptades per habitatges. - Fer complir la Carta: s'ha obtingut la col·laboració activa dels arrendadors (SCIC Habitat IDF, Logirep i Logis Transports).
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Els 24 municipis de la comarca de Massy - Les Ullis.
Metodologia utilitzada	Una junta general de la conferència intermunicipal de l'habitatge (<i>Conférence intercommunale du logement</i> , CIL) va avaluar l'execució de la Carta.
Valoració de resultats	L'aplicació de la Carta ha estat desigual entre els diferents municipis implicats ja que no s'havia de ratificar a nivell municipal i el nivell de compromís ha estat molt variat.

Font: Alta Autoritat de lluita contra les discriminacions i per la igualtat (HAUTE)

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	JoBArt: l'expressió de la integració dels joves immigrants a través de les belles arts
Municipi i país	Olesa de Montserrat, Barcelona. Espanya
Descripció del context territorial	El municipi d'Olesa de Montserrat (Barcelona) ha estat testimoni del ritme ascendent continuat que està tenint l'arribada de població estrangera al nostre país. Aquest procés migratori és fruit, en la majoria dels casos, de reagrupacions familiars, per la qual cosa l'arribada de nens i joves immigrants és cada cop més gran. El programa pretén, per tant, que diferents expressions artístiques es converteixin en el motor principal dels processos d'integració real i positiva dels joves arribats a Olesa de Montserrat, entenent les belles arts com un llenguatge d'interrelació universal.
Entitat impulsora	Ajuntament d'Olesa de Montserrat
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	Pretén treballar, principalment, el procés d'integració d'adolescents d'entre 12 i 17 anys, procedents de diversos països i que resideixen al municipi d'Olesa de Montserrat. A més, vol fer que la població autòctona participi en aquests processos i aposta per la convivència i la cohesió social de la ciutadania, especialment dels joves.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Converteix l'art en l'element identificador del grup com un mecanisme d'integració, que facilita l'apropament entre joves immigrants i joves autòctons en espais d'intermediació i convivència, com són la Fundació Escola Municipal d'Arts i Oficis, l'Escola de Música i el Departament de Joventut d'Olesa de Montserrat.
Metodologia utilitzada	El projecte comença amb una sessió teòrica, on es reelaboren i consensuen tots els aspectes del marc teòric i de les pràctiques que cal realitzar i es porta a terme un estudi demogràfic en profunditat. Després comença la fase d'acció, en la qual es realitzen des de sessions socioartístiques amb els participants, fins a tallers diversos (de dansa, de pintura/dibuix, d'expressió literària, d'intercanvi culinari, etc.). El programa conclou amb una fase valorativa, on es mesura el grau de satisfacció dels joves i s'elabora una avaluació global del projecte.
Valoració de resultats	Projecte en execució. Entre els resultats previstos, trobem l'acostament entre la població immigrant i els recursos i serveis normalitzats del municipi, la interrelació entre joves de diverses procedències i la sensibilització del conjunt de la població respecte de conceptes com la convivència i el respecte.

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

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	<i>Equality for all</i> ("Igualtat per a tots") Setmana Europea contra el Racisme 14-22 de març de 2009
Municipi i país	Irlanda del Nord
Descripció del context territorial	Campanya d'àmbit estatal que ofereix la possibilitat de dur a terme accions locals
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	La campanya té quatre eixos estratègics on s'insereixen nombroses activitats de sensibilització. Els quatre eixos són: 1) Respecte a la diversitat; lluita contra el racisme i la discriminació; eliminar prejudicis i estereotips; igualtat de drets per a tots 2) Donar a conèixer la feina i les competències de la Comissió d'Igualtat d'Irlanda del Nord 3) Donar a conèixer els avantatges d'una societat diversa 4) Ser contundents en la lluita contra el racisme: el racisme és il·legal Dins d'aquests eixos s'insereixen diferents accions de sensibilització com per exemple: - Deixar de pensar en Blanc i Negre - Ser creatiu, ser divertit - Planificar una activitat de la campanya - Estar UNITED (we are UNITED) - Elaborar materials sobre diferents col·lectius, Guies culturals, etc.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	La Comissió d'Igualtat d'Irlanda del Nord, juntament amb UNITED, va implicar la Naughton Gallery de Queen's i la Universitat de l'Ulster. Va difondre tots els materials de la campanya a través de les principals llibreries i clubs de joves.
Metodologia utilitzada	La feina en xarxa ha estat l'eina fonamental d'aquesta campanya. A través d'UNITED (Xarxa Europea de lluita contra el racisme i suport d'immigrants i refugiats). Basen la seva feina en la cooperació i el desenvolupament d'accions conjuntes, en compartir diferents activitats i iniciatives des del respecte mutu.

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

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	<i>Do your thing</i> ("Fes la teva") Com pot l'administració local millorar la comprensió mútua entre els diferents grups ètnics?
Municipi i país	Tilburg – Països Baixos
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	L'objectiu del projecte "Fes la teva" és promoure la integració entre els diferents grups ètnics a Tilburg. ROC Midden-Brabant organitza mensualment un esdeveniment per a joves, gent gran, immigrants i nadius que retornen. Un cop al mes els joves es presenten a la passarel·la del Saló de la Fama, una antiga fàbrica de Tilburg. S'organitza el dissabte a la tarda, amb l'objectiu que els joves puguin mostrar el seu talent al públic. Ells trien les activitats que faran (conversar, ballar, activitats esportives, etc.). Aquesta activitat dóna una imatge positiva entre els diferents grups ètnics, afavoreix la comprensió mútua i l'augment de la seguretat als carrers. Cada tercer dissabte del mes s'organitza un espectacle on els joves de 15 a 23 anys poden presentar-se. Se celebren un total de 10 mostres i cada nit poden participar-hi 60 joves. Un grup d'estudiants organitza les activitats. Aquest grup es divideix en un grup de relacions públiques, un registre i un grup de producció del grup. L'activitat s'organitza en diferents grups. Els grups de relacions públiques recluten als joves a través de centres comunitaris, organitzacions d'autoajuda, les escoles i el carrer. En tot moment es tenen en compte les necessitats i expectatives dels participants. També participa en el projecte un productor de cinema. S'encarrega de la realització d'una sèrie de sis episodis sobre els participants de la fira. "Fes la teva" és un projecte realitzat directament pels joves i arriba, transversalment, a part dels habitants de Tilburg
Recursos utilitzats	El municipi de Tilburg ha concedit una subvenció del projecte.
Valoració de resultats	- El nombre de participants ha augmentat de 25 a 60 per programa - El resultat es mostra en les sol·licituds dels clubs esportius i la dansa, i les organitzacions de reclutar nous membres - Una millor comprensió en el grup - Reconeixement de les activitats de la vida nocturna. La mostra s'ha traduït en una atmosfera més positiva als bars i discoteques. - Els prejudicis comencen a allunyar-se.

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

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	<i>Wij Amsterdammers</i> ("Nosaltres, els amsterdamesos") i la seva plataforma <i>Platform Amsterdam Samen</i> ("Amsterdam Tots Junts")
Municipi i país	Amsterdam, Països Baixos
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	És un projecte que va aparèixer a nivell local a la ciutat d'Amsterdam en un moment polític força turbulent, després dels assassinats del polític Pim Fortuyn i del cineasta Theo Van Gogh, que va deixar la societat amb moltes preguntes i dubtes sobre el futur de la ciutat i la convivència multicultural. El projecte té tres grans objectius a través d'una sèrie d'actuacions i activitats: 1. Generar vincles entre la ciutat i la gent i entre els diferents grups o col·lectius. Amb aquest objectiu es pretén crear un sentiment real de pertinença a la ciutat d'Amsterdam. Les estratègies que s'implementen per aconseguir-ho són: la creació de xarxes socials sòlides i l'organització de diferents punts de trobada entre els diversos grups humans que viuen a la ciutat. 2. Enfortir Amsterdam contra la polarització. Amb aquest objectiu es vol generar una imatge positiva sobre "l'altre", lluitar contra la discriminació i les sensacions de discriminació que viu la població estrangera i potenciar la interacció entre les diferents confessions religioses, en un intent, també, de gestionar el conflicte religiós. Les estratègies definides per aconseguir-ho són: generar un gran debat públic, potenciar i fomentar la participació de tots i desenvolupar accions antidiscriminatòries. 3. Lluitar contra el radicalisme de manera proactiva. Es tracta d'enfortir la comunitat islàmica. Per això es pretén involucrar els diferents agents socials (professionals de la intervenció, ONG i referents religiosos de les mesquites). Les mesures concretes que es proposen són, d'una banda, donar suport a les associacions de musulmans i les mesquites: fer visible l'islam i afavorir el diàleg, i en segon lloc combatre de manera efectiva el radicalisme religiós, diferenciant-lo de la pràctica ortodoxa islàmica.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	La Unitat Especial mitjançant la qual es pretén abordar la qüestió del radicalisme islàmic i el radicalisme d'extrema dreta: una de les seves

Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	La Unitat Especial mitjançant la qual es pretén abordar la qüestió del radicalisme islàmic i el radicalisme d'extrema dreta: una de les seves finalitats és diferenciar entre radicalisme i pràctica religiosa islàmica i entre radicalisme d'extrema dreta i pràctica política o ideologia de dretes. Per aquest motiu aquesta unitat incorpora a experts en religió islàmica i experts en radicalisme per a poder crear així un context i un discurs que ajudi a difondre la diferenciació anteriorment indicada. En el cas del radicalisme islàmic hi ha dos grans blocs de tasques/objectius: contactar amb imams i líders clau del col·lectiu musulmà (tant a nivell social com religiós) i treballar conjuntament la diferenciació entre radicals i practicants de l'islam, per tal d'abordar la prevenció entre els que anomenen “brou de cultiu social del radicalisme” i actuar directament amb els joves radicals, ja sigui amb mesures policials i judicials o amb un plantejament de reinserció, posant-los en contacte amb líders religiosos musulmans moderats i amb una alta credibilitat religiosa. El contacte i la coordinació amb les mesquites i les associacions de musulmans és una de les garanties de l'èxit d'aquest procés de treball. En el cas del radicalisme d'extrema dreta, el plantejament és similar: l'objectiu és lluitar i acabar amb la discriminació i la intolerància i aconseguir eradicar les actituds i comportaments violents i negatius d'aquests grups amb els estrangers en general i amb els musulmans en particular. Per a aconseguir-ho es treballa amb xarxes formals i informals i es detecten casos de radicalisme extrem.
Transversalitat de l'experiència	La Unitat Especial és de caràcter multidisciplinari ja que inclou policies, experts en religions d'Orient Mitjà i radicalisme en general (religiós o no), treballadors socials, sociòlegs, etc.
Metodologia utilitzada	L'estratègia es basa en el principi del diàleg i es

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

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Programa de Sensibilització i Participació Social 2009
Municipi i país	Municipi d'Artà, Illes Balears. Espanya
Descripció del context territorial	Una població de 7.200 habitants dels quals un 10% són residents extracomunitaris.
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	Des de l'Àrea Socioeducativa de l'Ajuntament d'Artà s'ha impulsat el Programa de Sensibilització i Participació Social amb l'objectiu d'afavorir i facilitar una línia d'acció pública que fomenti la convivència i la lluita contra la discriminació en la societat, a través de la participació tant social com cultural dels immigrants i de les persones natives del municipi. Els objectius generals del projecte són: 1) Contribuir al coneixement mutu dels diferents grups humans que conviuen a Artà 2) Fomentar les activitats de solidaritat i tolerància El projecte de sensibilització i participació municipal s'adreça a tota la població en general. Les activitats desenvolupades han estat: - <i>Dóna'ns la mà</i>: curs seminari que treballa la interculturalitat al municipi - Creació i organització d'un concurs de dibuix - Edició i publicació d'un llibre de cuina intercultural - Setmana Intercultural de sensibilització i cooperació ciutadana: exposició, contacontes del món, projecció de pel·lícules, jocs, tallers i activitats i el sopar intercultural
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Municipi d'Artà. Per al desenvolupament de les activitats s'han tingut en compte diferents entitats i organitzacions socials del municipi.
Recursos utilitzats	Materials per a les diferents activitats (llibre de cuina, DVD), fullets divulgatius, contractació de grups de música o teatre, lloguer de pel·lícules, sopar intercultural, equips de so.
Metodologia utilitzada	La metodologia ha estat eminentment pràctica i participativa. En el cas del curs <i>Dóna'ns la mà</i> , cada participant ha de preparar la intervenció, seguint un petit guió que se li facilita. Cada una de les lliçons es registrarà, amb el permís de l'orador, de manera que al final del curs-seminari es pugui elaborar un llibre-DVD que permeti a qualsevol persona descobrir la realitat

	intercultural del poble d'Artà a partir de la veu dels seus propis habitants estrangers. Les dotze lliçons que conformaran el curs són: Bolívia, Marroc, Alemanya, Equador, Anglaterra, Senegal, Perú, País Basc, Itàlia, Xina, Romania i Rússia.
Observacions/Comentaris	És un projecte subvencionat per la Direcció General d'Integració dels Immigrants del Ministeri de Treball i Immigració.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Guia de Bones Pràctiques i Formació Intercultural
Municipi i país	Mancomunitat Integral de Municipis "Campo Arañuelo"- Extremadura Espanya
Descripció del context territorial	L'arribada d'estrangers i estrangeres a aquesta zona d'Extremadura és deguda a la necessitat de jornalers/es en campanyes agrícoles que s'encadenen en el temps (arbres fruiters, tomàquet, pebrot, tabac, etc.) i que propicien que molt d'ells i les seves famílies s'estableixin definitivament a la zona.
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques i Formació Intercultural adreçada a tota la població, on es contemplen apartats com els drets humans, valors, coneixement mutu. L'objectiu és establir les bases per a una conscienciació i posicionament adequats pel que fa a motivacions, sentiments, actituds, necessitats que impulsen a prendre la decisió d'emigrar. La perspectiva de gènere es treballa de forma transversal i permanent. Els objectius de la Guia, les jornades de sensibilització i l'activitat "Cultura dels pobles" són: 1) Difondre idees i valors sobre els drets humans i ciutadania a tota la població 2) Facilitar un document clar, útil i de consulta fàcil per a la ciutadania en relació amb la immigració 3) Promoure relacions de convivència mitjançant la posta en comú d'experiències que afavoreixin l'anàlisi i el desenvolupament d'una consciència crítica en relació amb el fenomen migratori 4) Millorar la imatge de la immigració entre la població de la Mancomunitat i promoure els aspectes positius d'una societat caracteritzada per la diversitat 5) Establir un fòrum de trobada entre la població immigrant i l'autòctona 6) Abordar la realitat creixent i complexa de la diversitat cultural amb un enfocament de respecte mutu i convivència 7) Afavorir la promoció professional i la formació, així com l'adequació de les competències de la població treballadora a les oportunitats del mercat laboral Per a aconseguir els objectius anteriors es duran a terme les següents activitats: - Investigació i recopilació de materials - Edició de fullets i altres materials propis per a la sensibilització - Elaboració de la <i>Guia de Bones Pràctiques i Formació Intercultural</i> - Jornades de sensibilització sobre dona i immigració

	- “Cultura dels pobles”: el dia de la comarca es duran a terme exposicions, representacions, gastronomia, folklore, etc.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Mancomunitat Integral de Municipis “Campo Arañuelo”; a les activitats hi participaran escoles, centres de salut d'atenció primària, associacions, etc.
Transversalitat de l'experiència	
Recursos utilitzats	Tot el personal involucrat en el desenvolupament de les activitats, així com el material necessari per a la seva realització.
Metodologia utilitzada	Cada activitat es desenvoluparà seguint una metodologia adequada a la seva finalitat, si bé totes tindran en comú el treball participatiu, tenint en compte les necessitats i opinions de les persones participants en els diferents projectes. La finalitat de la metodologia és propiciar la interrelació, es busca la connexió amb altres grups de població en programes oberts a activitats comunes.
Valoració de resultats	Es vol aconseguir suscitar interès per la realitat actual de la immigració i aconseguir, en el major nombre possible de ciutadans, una millor comprensió del fenomen migratori i de les seves conseqüències personals, socials i laborals en l'entorn, a diferents nivells (professionals, alumnes, associacions, usuaris dels diferents serveis municipals, etc.) a més de ser un referent a la zona.
Observacions/Comentaris	És un projecte subvencionat per la Direcció General d'Integració dels immigrants del Ministeri de Treball i Immigració.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Equality and Diversity Forum-EDF (“Fòrum d'Igualtat i Diversitat”)
Municipi i país	Regne Unit
Entitat impulsora	Xarxa d'entitats que treballen en el camp de la igualtat d'oportunitats, la justícia social, les relacions intercomunitàries, el respecte dels drets humans i la lluita contra la discriminació per raons d'edat, discapacitat, sexe, orientació sexual, origen ètnic o racial, religió o creença. Membres: Advice UK; Age Concern England; Board of Deputies of British Jews; British Humanist Association; British Institute of Human Rights; Children's Rights Alliance for England; Citizens Advice; Discrimination Law Association; End Violence Against Women Campaign; Equality Challenge Unit; Fawcett Society; Forum Against Islamophobia and Racism; Help the Aged; Institute for Public Policy Research; JUSTICE; Law Centres Federation; Liberty; Mind; National AIDS Trust; Policy Research Institute on Ageing and Ethnicity; Press for Change ; Race On The Agenda (ROTA); RADAR; Refugee Council; RNIB; RNID; Runnymede Trust; Scope; Stonewall; The Age and Employment Network; Trades Union Congress; UKREN; UNISON; Unite the Union (Amicus section); Women's Budget Group; Women's National Commission; Women's Resource Centre Observadors: 11Million (Children's Commissioner for England); 1990 Trust; Acas; British Council; Business in the Community; Carers UK; Centre for Inclusion and Diversity, University of Bradford; Churches Together in Britain and Ireland; Communities and Local Government; Confederation of British Industry; Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform; Department for Work and Pensions; Department of Health; Employers Forum on Age; Employers Forum on Belief; Employers' Forum on Disability; Equal Rights Trust; Equality and Human Rights Commission; Equality North East; Equality South West; The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA); Friends, Families and Travellers; Government Equalities Office; GrandParents Plus; Improvement and Development Agency (IDeA); InterFaith Network UK; Joint Committee on Human Rights; Local Government Association; Men's Health Forum; Ministry of Justice; Muslim Council of Britain; National Council for Voluntary Organisations; Odysseus Trust; Office for Disability Issues; Oxfam; Religion and Belief Consultative Group; Scottish Council for Voluntary Organisations; Wales Council for Voluntary Action

Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	Els objectius són: - Promoure la igualtat i la lluita contra la discriminació per raons d'edat, discapacitat, sexe, orientació sexual, origen ètnic o racial, religió o creença, o per qualsevol combinació d'aquestes raons - Promoure els drets humans - Promoure el voluntariat per a l'eficiència i efectivitat de la societat en les matèries d'igualtat, lluita contra la discriminació i promoció dels drets humans - Avançar en la resolució de conflictes i reconciliació en matèries d'igualtat Les principals actuacions del Fòrum de la Igualtat i la Diversitat són: - Compartir informació, experiències i pràctiques en les matèries ressenyades entre els membres del Fòrum - Afavorir un espai per al diàleg i la feina en xarxa - Enfortir el tercer sector, amb l'intercanvi d'experiències i la feina en xarxa - Realitzar investigacions i seminaris sobre les matèries esmentades - Dur a terme trobades periòdiques que afavoreixin la comunicació, l'intercanvi de bones pràctiques i el desenvolupament de polítiques públiques en igualtat i drets humans
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	EDF i tots els seus membres Han començat a reforçar la coordinació amb diferents administracions públiques implicades en la promoció de la igualtat, els drets humans i la lluita contra la discriminació.
Recursos utilitzats	Finançament Europeu PROGRESS
Metodologia utilitzada	És un Fòrum que es basa en el diàleg, el respecte i la participació de tots els seus membres i col·laboradors. Treball en xarxa, amb la finalitat d'intercanviar informació, experiències, bones pràctiques. Editen publicacions periòdiques: <i>Equal Opportunities Review</i> i <i>Mature Times</i>

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	<i>Everyone is equal</i> ("Tots som iguals")
Municipi i país	Regne Unit
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	És una iniciativa europea Progress, l'objectiu de la qual és lluitar contra la discriminació des de la informació i el coneixement dels deures i drets recollits en la legislació antidiscriminatòria existent. Les activitats s'han dut a terme a diferents llocs del Regne Unit. Les activitats s'han desenvolupat tenint en compte els aspectes rellevants i significatius en matèria de diversitat de cada context. Alguns exemples d'actuacions que s'han dut a terme dins d'aquest programa han estat: - <i>BEMIS and STUC</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - Festival d'Edimburg / <i>Edinburgh Festival</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - TUC Dia del Ral·li al Maig / <i>TUC May Day Rally</i> (Chesterfield Law Centre) - Festival de Sords / <i>Deaf Festival</i> (Chesterfield Law Centre) - 3D Dinar d'Igualtat i Diversitat / <i>3D Equality and Diversity launch</i> (Chesterfield Law Centre) - T en el Parc / <i>T in the Park</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - Carnaval de Mitcham / <i>Mitcham Carnival</i> (South West London Law Centres) - Dia de la Ciutadania a Croydon / <i>People's Day in Croydon</i> (South West London Law Centres) - <i>Glasgow MELA</i> (Ethnic Minorities Law Centre) - Orgull de Nottingham / <i>Nottingham Pride</i> (Chesterfield Law Centre) - <i>Trobada de Connexions i Capacitats / Connexions Event Skills Festival</i> (Chesterfield Law Centre)

Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	El Law Center Federation (LCF) coordina el projecte treballant en col·laboració amb agències locals i regionals: - Carlisle Law Centre – que comprèn el nord-oest d'Anglaterra, en especial Cúmbria - Ethnic Minorities Law Centre - Escòcia - Newport Citizens Advice Bureau – País de Gal·les - Southampton Advice and Representation Centre – Sud-oest d'Anglaterra - Kirklees Law Centre - Yorkshire i Humberside - Chesterfield Law Centre – Midlands - South West London Law Centres - Londres - Alnwick Citizens Advice Bureau – Nord-est d'Anglaterra
Recursos utilitzats	Finançament europeu PROGRESS
Metodologia utilitzada	El projecte ha utilitzat diversos materials com pòsters, postals, banderoles, estands, fullets divulgatius, etc. per a lluitar contra la discriminació i informar sobre qüestions legals en aquesta matèria.

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	<i>ONE-STOP-SHOP: A New Answer for Immigrant Integration</i>
Municipi i país	Portugal
Descripció del context territorial	Projecte d'àmbit estatal. Dos centres a les ciutats de Lisboa i Porto que són on hi ha una més alta concentració de població immigrant resident, una delegació a Faro (Algarve), on la presència d'immigrants és igualment significativa, i una xarxa de 83 centres locals de suport a la integració d'immigrants en tot el territori nacional.
Entitat impulsora	Alt Comissionat per a la Immigració i el Diàleg Intercultural, ACIDI, I.P. - organisme estatal per a la integració dels immigrants
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	L'any 2004, Portugal va desenvolupar a través d'un projecte innovador una estratègia (<i>One-Stop-Shop</i>) amb el nom oficial de Centres Nacionals de Suport als Immigrants. Es van crear dos centres de recursos de suport exclusivament per a les persones immigrants. De manera coordinada amb cinc ministeris governamentals portuguesos s'ofereix un suport específic i atenció en matèria de regularitzacions, permisos de residència, reagrupació familiar, sol·licitud d'ocupació, cursos de portuguès per a estrangers, serveis de mediació cultural, etc. L'estratègia subjacent a les One-Stop-Shop és la d'oferir una resposta global a l'usuari, basada en un sistema de gestió de dades comunes del públic diana, facilitant i centralitzant la digitalització de dades i documents i la comunicació entre diferents departaments del govern. A més, en aquests centres es facilita l'ajut presencial de mediadors culturals de les diferents comunitats d'immigrants que ajuden a conferir un aspecte de transparència, respecte i dignitat en el contacte amb l'administració pública portuguesa.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Forma part d'un projecte europeu finançat per la Comissió Europea (Direcció General de Justícia, Llibertat i Seguretat) i promogut i coordinat per l'Alt Comissionat per a la Immigració i el Diàleg Intercultural, (ACIDI, I.P.). S'ha treballat tenint en compte la filosofia d'una responsabilitat compartida, amb un ampli ventall d'actors socials relacionats amb la integració dels immigrants, decisors polítics, agents governamentals a nivell local, regional i estatal, proveïdors de serveis, investigadors acadèmics, associacions d'immigrants, etc.
Recursos utilitzats	A Portugal l'engegada d'aquests Centres nacionals de Suport als Immigrants el 2004 va representar un

	compromís d'1,4 milions d'euros assumits per l'aleshores Alt Comissionat per a la Immigració i Minories Ètniques. El 2007, la major part del pressupost de l'ACIDI, I.P., 5,51 milions d'euros, va ser finançat pel Ministeri de Treball i Solidaritat Social portuguès.
Metodologia utilitzada	El sistema d'Informació compartida (IT) en aquests Centres Nacionals de Suport als Immigrants va ser un aspecte summament innovador i va permetre que l'ACIDI, I.P. obtingués un premi de bones pràctiques en el sector públic portuguès el 2004/2005. Compartint i tenint informació digitalitzada sobre cada immigrant, els processos d'atenció es facilitaran molt en tots els procediments relacionats amb l'obtenció de documentació regularitzada, renovació dels permisos d'estada, treball i residència. En paral·lel, un servei d'atenció telefònica, SOS Immigrant, permet que cada usuari faci servir el telèfon per a obtenir informació sobre el seu propi procés.
Valoració de resultats	Menció de l'OIM, Organització Mundial de les Migracions, que va recomanar el desenvolupament d'una xarxa internacional per a avaluar el model de les One-Stop-Shops com un model per a la integració i examinar la viabilitat de la seva engegada implantació en altres Estats membre de la Unió Europea
Observacions/Comentaris	

FITXA DE SISTEMATITZACIÓ DE PRÀCTIQUES I EXPERIÈNCIES QUE CAL DESTACAR

Nom de l'experiència i pla o projecte en el qual s'insereix	Política de diversitat a l'Ajuntament d'Amsterdam
Municipi i país	Amsterdam Països Baixos
Entitat impulsora	Ajuntament d'Amsterdam
Descripció de l'experiència: objectius, col·lectiu destinatari, estratègies, accions implementades, calendari (durada, fases, etc.)	Desenvolupar una política de diversitat i integració adreçada a grups especialment vulnerables (dones, immigrants, persones amb discapacitat, homosexuals i autòctons amb risc d'exclusió), amb l'objectiu de promoure accions de discriminació positiva per a la incorporació laboral d'aquests grups vulnerables a l'Ajuntament d'Amsterdam. L'Ajuntament d'Amsterdam ha de ser un reflex de la diversitat existent al municipi, però la realitat és que aquests grups vulnerables encara no són prou presents als diferents serveis municipals. El Servei de Desenvolupament Social (<i>Social Development Service, DMO</i>) ha dut a terme una anàlisi de la presència d'aquests col·lectius (nombre d'empleats, nivell de formació, nivells retributius, etc.) en base a la qual ha desenvolupat accions i recomanacions per als processos de selecció i contractació de personal municipal.
Agents implicats en la definició i desenvolupament de l'experiència	Ajuntament d'Amsterdam
Transversalitat de l'experiència	El Servei de Desenvolupament Social (<i>Social Development Service DMO</i>) és una política integral dins de l'Ajuntament d'Amsterdam, per la qual cosa influeix en totes les seves àrees.
Metodologia utilitzada	Partir d'un anàlisi que els permeti conèixer la realitat de cara a l'engegada de diferents programes de formació específica, de sensibilització al personal municipal i de tècniques de motivació de recursos humans.
Valoració de resultats	En sis mesos han augmentat del 19,7% al 22,5% les persones immigrants contractades per l'Ajuntament d'Amsterdam.

Annex 1

Glossari de termes

1. GLOSSARI DE TERMES

La finalitat d'aquest Annex és oferir una definició de termes clau per a la Guia Metodològica i alhora convidar a la reflexió a aquelles persones que facin servir aquesta guia i que vulguin aprofundir més sobre cada un dels conceptes que s'hi fan servir.

Per abordar la definició dels conceptes seleccionats s'han tingut en compte diversos materials de suport (obres de referència, enllaços a pàgines web d'interès, etc.), recollits a la bibliografia que figura al final d'aquest annex.

Després de la revisió dels materials de sensibilització elaborats per institucions públiques i organitzacions socials, se suggereixen cinquanta-quatre conceptes, ordenats alfabèticament.

ACCIÓ POSITIVA

És un conjunt de mesures amb l'objectiu d'aconseguir que les persones dels diferents grups que formen part de la societat, i que es troben infrutilitzats com a conseqüència de conductes discriminatòries generals, gaudeixin d'una igualtat d'oportunitats substancial, no merament formal. La inclusió social serà el resultat de mesures de no discriminació combinades amb mesures d'acció positiva.²⁶

ACTITUDS

Tendències avaluatives que comporten la predisposició a respondre d'una determinada manera amb reaccions favorables o desfavorables cap a l'objecte actitudinal. Estan integrades per les opinions o creences, els sentiments i les conductes, factors al seu torn interrelacionats entre ells.

- *Component cognitiu*: és el conjunt de dades i d'informació que el subjecte sap sobre l'objecte a partir del qual adopta la seva actitud. Un coneixement detallat de l'objecte afavoreix l'associació a l'objecte.
- *Components afectius*: són les sensacions i sentiments que aquest objecte produeix en el subjecte.
- *Component conductual*: són les intencions, disposicions o tendències cap a un objecte, és quan sorgeix una veritable associació entre objecte i subjecte.

²⁶ Procedent de Cabra (2004).

El racisme com a actitud estaria constituït per:

- Component cognitiu: estereotips
- Components afectius: prejudicis
- Component conductual: discriminació

ACULTURACIÓ

Procés d'aprehensió d'una determinada cultura per part d'una altra. L'aculturació es refereix al canvi cultural resultat dels contactes directes i de les interaccions entre grups inicialment autònoms. És un procés que pot afectar tots els grups en contacte, encara que és més freqüent que el grup minoritari sigui qui assumeixi els trets identitaris del grup receptor.

Podem parlar d'una aculturació psicològica, si ens referim als canvis individuals, o aculturació grupal, si considerem les modificacions en àrees com la política, l'economia, la demografia, etc. .

ANTISEMITISME

Actituds i manifestacions hostils cap a la comunitat jueva. Aquest prejudici alimenta una forma d'intolerància que ha portat no només a la discriminació contra aquestes persones sinó a la persecució d'aquest col·lectiu. L'antisemitisme, tant en la seva vessant religiosa com laica, és un fenomen de naturalesa *sui generis* que abasta una combinació excepcional de motius ètnics, religiosos, culturals, econòmics i polítics, adoptant formes diverses.

ASSIMILACIÓ CULTURAL

Política d'uniformització que proposa, i alhora suposa, que els grups culturals minoritaris aniran adoptant els trets d'identitat (patrimoni idiosincràtic, llengua, valors, tradicions, comportaments, codi normatiu, etc.) de la comunitat majoritària i abandonant els propis a la recerca d'una millor convivència. És, per tant, una estratègia d'aculturació que persegueix la uniformitat social.

És un model que emfatitza les relacions entre la persona i l'Estat, menyspreant el valor de les comunitats minoritàries. Assolir la condició de ciutadà/ana exigeix l'adaptació a l'entorn i, un cop finalitzat el procés -que pot afectar diverses generacions- no queden diferències visibles entre la població nativa i la que no és autòctona.

Quan aquest és un procés obligat per situacions de gran rebuig, racisme i / o xenofòbia podem parlar de deculturació.

CIUTADANIA DE RESIDÈNCIA, POLÍTICA I SOCIAL

- *Ciutadania de residència.*

Moviment civil, dins del camp de la nova ciutadania, que promou la idea que les persones, independentment de la seva nacionalitat, han de ser considerades ciutadans a partir del seu arrelament i vida quotidiana en el seu lloc de residència.

- *Ciutadania política.*

Titularitat de drets i deures de les persones en tant que pertanyents a una comunitat política representada per un Estat, que garanteix aquests drets i reconeix aquesta pertinença.

- *Ciutadania social.*

Drets, responsabilitats, pràctiques, pertinences i sentiments que no remetent necessàriament a l'estatut jurídic de nacional i que s'expressen primordialment no en les esferes àmplies del país o nació, sinó en les ciutats i pobles, a les comunitats veïnals i de barri, a la societat civil en conjunt.

COEXISTÈNCIA²⁷

Situació de respecte a les diferències en què les persones i grups no es relacionen de forma activa i viuen de forma separada. Es tracta, per tant, d'un respecte més aviat passiu, de deixar fer, amb un interès escàs o nul envers l'altre. Hom té consciència que l'altre és diferent i se suposa que viu en un món sociocultural diferent en el qual se li permet que estigui, mentre això no ens perjudiqui. No s'ha de confondre amb la "*convivència*".

“En la coexistència les persones no es relacionen de forma activa i es viu bastant separatament. La relació entre els individus és de respecte, però és un respecte més aviat passiu, de deixar fer, amb un interès escàs o nul envers l'altre. Hom té consciència que l'altre és diferent i se suposa que viu en un món sociocultural diferent en el qual se li permet que estigui, mentre això no ens perjudiqui”.

COHESIÓ SOCIAL

Procés social que busca la creació o desenvolupament d'una comunitat amb valors i reptes compartits i en la qual predominin la igualtat de tracte i d'oportunitats, basada en la confiança, l'esperança i la reciprocitat entre tots els qui la integren.

²⁷ Idem 5

COMUNITAT

Conjunt de persones que habiten en el mateix territori amb certs llaços i certs interessos en comú.²⁸

CONVIVÈNCIA²⁹

“En la convivència les persones es relacionen activament entre elles, no viuen separadament d'esquena les unes de les altres. Aquesta interacció té elements de reciprocitat, d'aprenentatge mutu i de cooperació. Es comparteix no només l'espai o el territori, sinó que es respecten i s'assumeixen els valors bàsics o centrals de la comunitat, i també les normes morals i jurídiques. Diferents interessos són convergents i creen vincles entre els subjectes, més o menys sòlids però al cap i a la fi vincles”.

CULTURA

Conjunt de comportaments, creences, actituds, valors i ideals adquirits que són compartits per les persones d'un grup i que són transmesos de generació en generació a través de l'aprenentatge.

DIÀLEG SOCIAL

Concepte teòric i pràctic que comprèn la comunicació, negociacions, consultes o simples intercanvis d'informació, entre diferents actors socials sobre temes d'interès comú relatius a la política econòmica, social o cultural. Una altra accepció del concepte de diàleg social està relacionada amb la negociació entre interlocutors socials (organitzacions sindicals i empresarials) i el Govern, com a forma d'arribar a acords en matèria d'ocupació i mercat laboral.

DISCRIMINACIÓ

Distinció, exclusió, restricció o preferència basada en criteris ètnics, socials, culturals, religiosos, d'orientació sexual, etc., l'objectiu o el resultat de la qual sigui anular o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.

²⁸ Angela Zucconi.

²⁹ GIMÉNEZ ROMERO, C. (2005).

DISCRIMINACIÓ DIRECTA I INDIRECTA

*Discriminació directa:*³⁰ aquelles situacions en què una persona «sigui, hagi estat o pugués ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga».

Discriminació indirecta: la «disposició, criteri o pràctica aparentment neutres que pugui ocasionar un desavantatge particular» llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima.

DISCRIMINACIÓ MÚLTIPLE

Es produeix quan en una persona o un col·lectiu conflueixen dos o més factors de discriminació. Per exemple, un cas de discriminació doble és el de les dones immigrants, en què se solapen la condició de dona amb la d'immigrant, de manera que la discriminació es duplica. Una lesbiana discapacitada seria, llavors, un cas de triple discriminació: per dona, per orientació sexual i per discapacitat.

DISCRIMINACIÓ RACIAL

Conducta discriminatòria o abusiva envers persones d'un altre origen racial. La discriminació racial "denota tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en motius d'origen racial, color, llinatge o origen ètnic o nacional l'objectiu o el resultat de la qual sigui anular o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública".³¹

DIVERSITAT ETNICOCULTURAL

És només una manifestació de les múltiples diferències que travessen la realitat social. La diversitat inclou, almenys, dimensions econòmiques, politicojurídiques, de gènere, ideològiques, culturals i ètniques. La inscripció en aquestes coordenades de totes les persones dona lloc a grups de pertinença i identitat.

DRETS FONAMENTALS, DIGNITAT, DIFERÈNCIA

"Els drets fonamentals són drets humans reconeguts legalment i protegits jurídicament, és a dir, *drets que passen a formar part del dret positiu* (de la Llei) *en un ordenament jurídic concret* (per exemple, en un Estat). Atès que el reconeixement i la protecció dels drets és un procés obert i desigual pel que fa al seu abast (no tots els Estats els reconeixen igualment) i extensió (no tots els

³⁰ Directiva 76/207/CEE art 2.1; modificada per la Directiva 2002/73/CE.

³¹ Article 1 de la Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial, 1965.

drets es troben igualment reconeguts), aquí ens referirem als drets humans com a marc internacional dels drets fonamentals. Es poden definir els drets humans com a *pretensions morals que expressen valors bàsics*.

Tal com es destaca en l'annex del Marc Jurídic hi ha dos articles fonamentals que emmarquen tot el nostre ordenament jurídic. Un d'ells és l'article 10 de la Constitució Espanyola que proclama que "la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són el fonament de l'ordre polític i de la pau social ". És en aquest sentit que emprarem el terme *dignitat* en aquesta Guia Metodològica.

D'altra banda, l'article 14 garanteix en el nostre ordenament jurídic el **principi d'igualtat i no discriminació** de les persones quan assenyala que "Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, origen racial, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social ". Per tant, es garanteix **el dret a la diferència** (per orígens, per creences, per orientació sexual, o per qualsevol altra circumstància), sempre a partir d'aquest principi d'igualtat i de no discriminació.

DRETS HUMANS³²

L'Assemblea General de Nacions Unides proclama la Declaració Universal dels Drets Humans com l'ideal comú envers el qual tots els pobles i nacions han d'esforçar-se, per tal que tant les persones com les institucions, inspirant-se constantment en aquesta Declaració, promoguin, mitjançant l'ensenyament i l'educació, el respecte d'aquests drets i llibertats i assegurin, amb mesures progressives nacionals i internacionals, el seu reconeixement i la seva aplicació universals i efectius, tant entre els pobles dels Estats membres com entre els dels territoris sota llur jurisdicció. Comprèn trenta articles dels quals resumim els dos primers:

Article 1

Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets. Són dotats de raó i de consciència, i han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

Article 2

Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de

³² <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició.

EMPADRONAMENT

Inscripció en el padró municipal d'habitants, és a dir, el registre administratiu on consten els veïns i veïnes d'un municipi, i les dades del qual són prova de la residència i el domicili habitual en el dit municipi. Les certificacions referides a aquestes dades tenen caràcter de document públic i fefaent a tots els efectes administratius.

ESTEREOTIP

Conjunt de creences, opinions o idees simplifiades sobre certes persones o membres d'un determinat grup i que es defineixen per conferir a aquestes persones unes característiques particulars que exerceixen de model per a elaborar judicis de valor.

Poden incloure trets de personalitat, característiques físiques, conductes i fins i tot rols i ocupacions. La generació d'estereotips obeeix tant a la necessitat de simplificar la realitat com a la dificultat de formar-se una opinió en funció de l'experiència pròpia (o d'un coneixement directe). Permeten entendre de manera senzilla l'ambient social i predir esdeveniments que hauran de produir-s'hi. La percepció és un dels components fonamentals d'aquests processos, com també la formació de categories socials. No és estrany, per tant, que bona part dels estereotips acostumin a expressar punts de vista negatius que comporten prejudicis.

ESTIGMATITZACIÓ

Procés d'atribució social que devalua la identitat d'una persona o d'un grup i el situa en desavantatge per a la completa acceptació social.

ÈTNIA

Pertinença d'un individu a un grup o a una comunitat que comparteix una llengua, una identitat simbòlica, una ideologia, una cultura i en alguns casos trets físics visibles, que els diferencien de la resta de grups o comunitats.³³

ETNOCENTRISME CULTURAL³⁴

La situació en què el propi grup és el centre de tot, i tots els altres són valorats i classificats a partir de la seva relació amb ell.

³³ *Glosario de Términos de Integración de Inmigrantes*. Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

³⁴ Mitchell, D. (1983).

L'etnocentrisme sol comportar actituds de prejudici i de desconfiança cap a altres cultures, promogut pel desconeixement i la incapacitat de reconèixer que la diferenciació cultural no implica inferioritat d'uns grups en relació amb d'altres.

EXCLUSIÓ SOCIAL

Procés pel qual una persona o grup, per diferents motius, és separada del conjunt de la societat o d'algun dels seus processos essencials. Encara que se'l segueixi considerant part d'aquesta societat no s'hi desenvolupa de forma integrada. Implica un accés desigual als recursos existents en la societat.

La manca de participació política, econòmica, social i cultural és un dels símptomes visibles de l'exclusió.³⁵

A diferència de la marginació, que indica una discriminació profunda en la integració, l'exclusió es refereix a un procés estructural de separació però també de pautes ideològiques, culturals i tendències socials i, per tant, és difícil de revertir llevat que es duguin a terme programes d'integració que ataquin les arrels del problema.

ESTRANGER

Persona natural d'una nació en relació amb els naturals d'una altra que es pren com a referència.

GOVERNANÇA

La incorporació a la gestió dels poders públics i als processos de presa de decisions de principis com ara l'obertura, la participació i la responsabilitat, sense oblidar-ne d'altres ja incorporats als principis del bon govern, com l'eficàcia i la coherència. Amb la governança es busca, com apunta la Comissió, "obrir el procés de decisió política per tal de dotar-lo de més alts nivells d'integració i de responsabilitat", és a dir, obrir les estructures de govern a la participació de la societat civil, fer més democràtica la gestió dels assumptes públics.³⁶

IDENTITAT

El terme *identitat* té diferents accepcions i usos en les ciències socials. Entendrem per *identitat col·lectiva* les qualitats compartides per un grup, en

³⁵ *Glosario de Términos de Integración de Inmigrantes*. Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

³⁶ Llibre Blanc de la Comissió Europea sobre la governança.

virtut de les quals les persones es poden associar, o són associades per altres, sobre la base de característiques comunes.

D'altra banda la *identitat social*,³⁷ es refereix a aquella part de l'autoconcepte d'un individu que es deriva del coneixement de la seva pertinença a un grup o grups socials juntament amb el significat valoratiu i emocional associat a aquesta pertinença".

IGUALTAT DE DRET

Igualtat formal davant la llei. L'equiparació es porta a terme mitjançant mesures legislatives.

IGUALTAT DE TRACTE

Absència de condicionants discriminatoris de qualsevol tipus (sexe, estatus socioeconòmic, cultura, religió, opinió política, etc.) que induïxin a dispensar un tracte diferent o perjudicial a determinades persones.

El principi d'igualtat de tracte respon a dues vessants: la igualtat formal i la igualtat substancial o material, que, partint de diferències reals existents entre els grups tractats desigualment, legitima la introducció de desigualtats per a restablir la igualtat socialment ignorada.³⁸

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Absència de condicionants discriminatoris de qualsevol tipus (sexe, estatus socioeconòmic, cultura, religió, opinió política, etc.) que limitin la participació de la persona en diferents àmbits (econòmic, polític, social, etc.).

INTEGRACIÓ

Procés bidireccional d'adaptació mútua el resultat del qual és un tot social coherent i de valor superior a la suma de les parts. Implica la interacció i l'intercanvi en posicions d'igualtat. Es tracta d'un pluralisme caracteritzat per l'existència d'oportunitats socials, educatives, econòmiques, etc. igualitàries i en el qual s'insereix l'actual interculturalisme. La integració social, cultural i laboral permetrà la inserció en la societat d'acollida i la contribució a la societat amb la qual es compartirà la noció de ciutadania.

Com a "procés bidireccional, d'adaptació mútua" que requereix la participació activa de tota la ciutadania, immigrants i autòctons, i de les institucions del país d'acollida, i que busca la consecució d'una societat inclusiva que garanteixi la plena participació econòmica, social, cultural i política dels immigrants en

³⁷ Tajfel, 1981.

³⁸ *Glosario de Términos de Integración de Inmigrantes*. Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

condicions d'igualtat de tracte i igualtat d'oportunitats, ha de ser compartida i, per tant, ha d'involucrar el conjunt d'administracions públiques, els actors socials (organitzacions sindicals i empresarials, ONG, associacions d'immigrants, etc.) i el conjunt de la societat receptora.³⁹

INTERCULTURALITAT

Pràctica generadora de relacions positives entre persones i grups amb cultures diferents a partir de l'èmfasi en la igualtat, el dret a la diferència i la convivència.

Es basa en l'aprofitament de la diversitat per a establir un diàleg permanent entre les diferents cultures de manera que, respectant les diferències, es vagi construint entre tots una convivència justa i satisfactòria, d'una major riquesa i amb unes perspectives més àmplies que vingui a ser com la síntesi dels diversos elements de totes elles. L'interculturalisme comparteix amb el multiculturalisme els principis d'igualtat i de diferència però es fixa més en la interacció positiva entre les cultures, subratlla els factors convergents entre les cultures per a vincular-les. Per tant, presta atenció més que no pas a la cultura i a la història pròpies, a l'aprenentatge mutu, l'intercanvi i la cooperació. Incorpora, enfront del multiculturalisme, la regulació pacífica de la conflictivitat entre cultures.

Allò intercultural és una modalitat dins del pluralisme cultural. Es pot desdoblar el concepte entre allò real i les propostes.⁴⁰

- En sentit fàctic: *interculturalitat* o millor encara de relacions interculturals, interètniques, interreligioses o interlingüístiques. L'èmfasi es posa en la relació entre els grups i, per tant, es refereix a les situacions de convivència.

- En sentit normatiu: interculturalisme.

INTOLERÀNCIA

Forma d'expressió o comportament que rebutja la diversitat humana i denigra, viola o vulnera la dignitat i els drets fonamentals de la persona, i fins i tot que convida a negar-los. Implica una disposició mental de la qual sorgeixen conductes o actituds polítiques, econòmiques, culturals i socials que perjudiquen persones, grups socials i cultures diferents, dificultant o impeding les relacions humanes. Quan la Intolerància es transforma en un fet col·lectiu o institucionalitzat, perjudica la convivència i els principis democràtics i suposa una amenaça a la pau mundial. Les manifestacions d'Intolerància consagren com a valor no pas la persona amb les seves pròpies i diverses identitats, sinó la pròpia identitat enfrontada a la dels altres, que no accepta i als quals nega respecte i estima. Es presenta vinculada a manifestacions d'odi racial, nacional,

³⁹ Vegeu el Pla Estratègic de Ciutadania i Integració del Ministeri de Treball i Immigració.

⁴⁰ Giménez Romero, C. (2003).

sexual, religió o altres comportaments que discriminen, segreguen o agredeixen grups, minories o persones, o inciten a fer-ho, pel fet de ser, pensar o actuar de manera diferent.

La intolerància és un problema de dimensió ètica, social i política, generat i alimentat per factors diversos, estructurals, econòmics, ideològics i / o culturals.

ISLAMOFÒBIA

Fòbia a l'islam, expressió d'intolerància cap als musulmans i les musulmanes. És un nou concepte, que recull la denúncia de les Nacions Unides sobre el prejudici que identifica l'islam amb amenaces greus conegudes, posant les bases per a un fanatisme que justifica l'agressió als musulmans i a les musulmanes pel sol fet de ser-ho.

MINORIA

Grup, numèricament inferior a la resta de la població d'un Estat, que no està en posició de domini. Els seus membres tenen característiques ètniques, religioses o lingüístiques que difereixen de les de la resta de la població i mantenen un sentit de solidaritat cap a la preservació de la seva cultura, tradicions, religió i idioma.⁴¹

MINORIES ÈTNiques I CULTURALS

Grups poblacionals específics, en el si d'una societat, caracteritzats per posseir elements distintius des del punt de vista cultural, social o ètnic, els membres dels quals tenen consciència d'existir com a entitat diferenciada.

Ètnia que ocupa una posició de subordinació o marginació social. La minoria es defineix no per l'aspecte numèric sinó per la condició d'inferioritat del col·lectiu. L'estatus minoritari comporta l'exclusió de la participació en la vida de la societat.

MULTICULTURALITAT

Principi que defensa el respecte, la convivència i el diàleg entre diversos grups culturals cohabitants, el seu dret a la diferència i organització socials, de tal manera que es respectin els seus drets i puguin gaudir d'una igualtat d'oportunitats i de tracte.

El model multicultural posa l'accent en la coexistència de diferents cultures, suposa que la immigració és permanent i reforça el caràcter plural de la societat. Aquest model fomenta, en principi, que els immigrants preservin i fins i tot desenvolupin la seva identitat cultural, si bé queda per assolir la seva

⁴¹ Procedent del Glossari sobre Migració de l'OIM.

imbricació amb la cultura autòctona. Els principis sobre els quals s'assenta són el reconeixement de la diversitat i el reconeixement de les diferències. Es tracta, per tant, d'un model de tolerància que inclou l'ajuda als que la poguessin necessitar (solidaritat) i que posa l'accent en cadascuna de les cultures. D'aquesta manera subratlla la identitat de cadascú i emfatitza les diferències com a pas necessari per a obtenir el reconeixement. Cerca i es conforma amb la coexistència. La convivència, si sorgeix, s'espera que ho faci a conseqüència del respecte i de l'acceptació de l'altre.

Allò multicultural és una modalitat dins del pluralisme cultural. Es pot desdoblar el concepte entre allò real i les propostes:⁴²

Allò multicultural:

- En sentit fàctic, ens referirem a la *multiculturalitat* o millor a la diversitat cultural, ètnica, lingüística, religiosa, etc. Es tractaria de les situacions de coexistència.
- En sentit normatiu, parlem del multiculturalisme com a praxi que parteix del reconeixement actiu, social i institucional de la diferència, a partir del qual es formen determinats models de política pública, de sistema educatiu, etc.

NACIONALITAT

Condició d'una persona determinada pel vincle o la relació que la uneix amb un determinat Estat. Constitueix la màxima expressió jurídica de la seva integració en una comunitat estatal, i li permet així pertànyer a un grup, identificar-s'hi, ser protegida per l'Estat i exercir els seus drets d'acord amb les normes jurídiques del dit Estat.

NOU RACISME

El rebuig social del racisme ha afavorit l'aparició de noves actituds racistes que superen la sanció rebuda per les tesis del racisme biològic. Diferents formulacions sostenen la superioritat d'unes cultures sobre d'altres i la potencial amenaça per a la cultura i l'estil de vida occidentals que arriba des de la incompatibilitat de certes especificitats culturals, nacionals, religioses, ètniques o altres (racisme simbòlic). Alguns dels nous plantejaments porten a expressar el prejudici de manera indirecta i simbòlica, per exemple oposant-se a mesures que afavoreixin la integració d'immigrants (racisme modern), però negant també mesures segregacionistes o clarament excloents; o bé busquen justificacions a les conductes discriminatòries (racisme aversiu).

En la nostra societat seria possible trobar formes de racisme manifest (tradicional), juntament amb d'altres de més subtils. L'anomenat racisme subtil

⁴² Giménez Romero, C. 2003.

es caracteritza per: 1) Defensa dels valors tradicionals (cosa que porta a culpabilitzar els immigrants de la seva pròpia situació ja que no es comporten de la forma necessària per a tenir èxit en la societat). 2) Exageració de les diferències culturals: la situació de desavantatge en què es troba el grup discriminat no es deu a la seva inferioritat, sinó a les diferències culturals. 3) No mostrant sentiments positius cap als membres dels exogrups (ja que tenir reaccions emocionals negatives cap als membres de l'exogrup es pot veure com un índex de racisme, i el prejudici subtil no admet l'existència d'aquests sentiments negatius), però sí l'absència de sentiments positius.

ORIGEN RACIAL

En el present document emprarem el terme *origen racial* en comptes de *raça*, ja que hi ha una sola raça, la humana. S'ha esmentat el terme *raça* únicament en l'annex jurídic quan es cita literalment alguna llei que el fa servir.

Segons la directiva 43/CE/2000 "la Unió Europea rebutja les teories que tracten d'establir l'existència de les races humanes. L'ús, en la present directiva, del terme *origen racial* no implica el reconeixement d'aquestes teories". Per tant, el terme *raça* és incorrecte i el seu ús sustenta manifestacions racistes.

PARTICIPACIÓ SOCIAL

Aquelles iniciatives socials en què les persones prenen part de forma conscient en un espai, posicionant-se i sumant-se a certs grups per a dur a terme determinades causes que, per a la seva realització pràctica, depenen del maneig d'estructures socials de poder.

S'entén la participació com una possibilitat de configuració de nous espais socials, com la inclusió d'actors socials en els moviments socials, en organitzacions governamentals i no governamentals, o com la presència en l'esfera pública per a reclamar situacions o demanar canvis. Participar no és només ser present: implica igualtat de tracte i d'oportunitats.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Una de les característiques essencials de les migracions contemporànies és la feminització. Cal contemplar les necessitats de les dones migrants i d'altres minories ètniques, i els requeriments específics que s'han de promoure des de les polítiques públiques per tal d'afavorir una participació més igualitària de les dones en la nostra societat.

Aquestes polítiques públiques, basades en el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en la incorporació de l'estratègia de gènere i en la no discriminació per raó de sexe, tenen el seu origen en instàncies tant internacionals com d'àmbit europeu, i s'han anat incorporant progressivament al nostre país.

L'estratègia de gènere s'ha d'incorporar transversalment en tot el Pla de Sensibilització i en cada un dels diferents eixos que l'integren, reconeixent i considerant les diferències entre les condicions de vida, les situacions socials, econòmiques i culturals de dones i homes separatament. Cal també incorporar mesures específiques d'intervenció adreçades a dones immigrants i pertanyents a minories ètniques, encaminades a corregir les situacions de desigualtat i de discriminació l'origen de les quals són pràctiques socials, econòmiques i culturals basades en estereotips de gènere i origen.

PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA

Procés de desenvolupament comunitari o d'acció social comunitària que parteix d'una concepció dinàmica del desenvolupament comunitari i, per tant, inclou la participació i la implicació de la pròpia comunitat com un dels aspectes clau.

PLURALISME CULTURAL

En la pràctica, el pluralisme cultural es refereix a la presència o simultaneïtat de poblacions amb diferents cultures en un determinat àmbit o espai territorial i social, ja sigui en situació de coexistència o de convivència.

Des d'una aproximació normativa, el pluralisme cultural implica una concepció positiva de la diversitat cultural i una proposta sobre la forma legislativa, institucional, etc. que s'hauria d'abordar en la pràctica. Aquesta proposta considera que totes les expressions culturals, ètniques, religioses, lingüístiques, estan cridades a ser presents en la comunitat sociopolítica, a desenvolupar-se sense repressió, lliurement.

PREJUDICI

Categorització negativa i discriminatòria contra algun element amb prou feines conegut o nou, que sol portar implícit un determinat comportament actitudinal. Són tendències avaluatives dirigides cap als grups socials i els seus membres. S'assenten en l'àmbit afectiu i, generalment, els prejudicis cap a grups ètnics i nacionals es caracteritzen per ser valoracions negatives. Això inclou, per descomptat, que l'individu ha desenvolupat afectes negatius cap al grup i els seus membres. Però també és possible que el prejudici es basi en les creences del subjecte sobre els membres del grup i que inclogui la intenció de comportar-se en forma d'evitació, rebuig o hostilitat.

RACISME⁴³

Conjunt de creences que asseveren la superioritat natural d'un grup sobre un altre tant a escala individual com institucional. Involucra pràctiques discriminatòries que protegeixen i mantenen la posició de certs grups i persevera la posició inferior de minories racials, ètniques o nacionals.

És, per tant, una forma de discriminació, teòrica o pràctica, contra les persones basat en la seva pertinença a un determinat origen racial, llinatge o grup ètnic, nacional, cultural, religiós, etc. Afirmar, entre d'altres qüestions, que el comportament humà està determinat per les seves característiques biològiques innates..

REFUGIAT /-ADA

És tota persona que, "a causa de temors fundats de ser perseguida per motius d'origen racial, religió, nacionalitat, pertinença a un determinat grup social o opcions polítiques, es troba fora del país de la seva nacionalitat i no pot o, a causa d'aquests temors, no vol acollir-se a la protecció d'aquest país".⁴⁴

RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

Implicació voluntària de les empreses en la realitat social i mediambiental, considerant la incidència que hi tenen les seves diferents activitats i operacions, i afirmant els principis i els valors pels quals es regeixen. Aquesta implicació s'aplica tant als seus mètodes i processos interns com a la seva relació i cooperació amb altres actors i interlocutors externs. Entre els aspectes que inclou hi ha diferents pràctiques de gestió de diversitat dels recursos humans..

SEGREGACIÓ

Forma de discriminació consistent a mantenir a distància el grup o grups afectats i a reservar-los espais propis de manera que els seus membres només els puguin abandonar en condicions més o menys restrictives.⁴⁵ Implica que els grups mantenen la seva pròpia idiosincràsia separats i amb tendència a reduir els contactes.

L'adaptació, total o parcial, dependrà de les decisions que es prenguin en relació amb l'establiment, o no, de relacions amb els membres de l'altre grup i la defensa de la pròpia cultura com un valor per mantenir en el nou context.

⁴³ Com hem esmentat anteriorment, segons la directiva 43/CE/2000 "la Unió Europea rebutja les teories que tracten d'establir l'existència de les races humanes. L'ús, en la present directiva del terme *origen racial* no implica el reconeixement d'aquestes teories". En el present document emprarem el terme *origen racial*.

⁴⁴ ACNUR, *Convenció de Ginebra de 1951 relativa a l'Estatut dels Refugiats*.

⁴⁵ Idem 2

SENSIBILITZACIÓ

Conjunt d'accions que pretén influir sobre les idees, percepcions, estereotips, conceptes de les persones i dels grups amb l'ànim de provocar un canvi d'actituds en les nostres pràctiques socials, individuals i col·lectives.

És el resultat de la influència d'unes persones sobre d'altres per a provocar canvis d'actitud mitjançant l'aportació d'informació i la participació.

SOCIETAT CIVIL

Conjunt d'organitzacions i institucions cíviques voluntàries i socials que actuen com a mediadores entre la ciutadania i l'Estat.⁴⁶ És per tant, el conjunt de moviments socials organitzats com a tals per a actuar en el terreny del públic en la recerca del bé comú, sense perseguir un altre tipus de fins o interessos com ara l'ànim de lucre o el poder polític.

VALORS DEMOCRÀTICS

Els elements essencials, pilars de la democràcia representativa. Entre d'altres comprèn el respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals; l'exercici del poder subjecte a l'Estat de dret; el règim plural de partits polítics i la separació i independència dels poders públics; la transparència, la probitat i la responsabilitat dels governs en la gestió pública; el respecte dels drets socials, la llibertat d'expressió i la participació ciutadana.

XENOFÒBIA

Actitud de rebuig i d'exclusió de tota identitat cultural aliena a la pròpia. Es diferencia del racisme perquè proclama la segregació cultural i accepta les persones estrangeres i immigrants només a través de la seva assimilació sociocultural.⁴⁷

Odi, repugnància o hostilitat cap als estrangers i les estrangeres. En l'àmbit internacional no hi ha una definició acceptada de xenofòbia, si bé la podem descriure com les actituds, els prejudicis o les conductes que rebutgen, exclouen i, moltes vegades, menyspreen altres persones, per la seva condició d'estranger o aliè a la identitat de la comunitat, de la societat o del país. Hi ha una relació molt estreta entre racisme i xenofòbia, termes difícils de separar. La xenofòbia apareix com a circumstància agreujant dels delictes en l'article 22.4 del Codi Penal espanyol. D'altra banda, l'article 515 del mateix Codi considera il·lícita tota associació que promogui aquest tipus d'odi o violència.⁴⁸

⁴⁶ Tocqueville (s/f).

⁴⁷ Procedent de *Buenas Prácticas y Recomendaciones para la Lucha contra el Racismo en el Mercado de Trabajo*, Equal.

⁴⁸ Procedent del Glossari sobre Migració de l'OIM.

BIBLIOGRAFIA BÀSICA

A continuació es recullen totes les fonts emprades en la definició dels conceptes, ordenades alfabèticament..

ACNUR, Convenció de Ginebra de 1951 relativa a l'Estatut dels Refugiats.

ALONSO PÉREZ, Francisco: *Régimen jurídico del Extranjero en España: comentarios, jurisprudencia, legislación, formularios*, 2ª ed., Dykinson, Madrid, 1997.

ALT COMISSIONAT DE LES NACIONS UNIDES per als Drets Humans, 1965.
<http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx>

ALT COMISSIONAT DE LES NACIONS UNIDES per als Drets Humans, Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial, 1965. www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm

AMNISTÍA INTERNACIONAL, *España: entre la desgana y la invisibilidad. Políticas del Estado español en la lucha contra el racismo*, Madrid, 2008.

ANTÓN, C. i QUESADA, C. (2008). *Igualdad de trato y no discriminación: Guía de recomendaciones para la formación de fuerzas y cuerpos de seguridad*. Ministeri de Treball i Assumptes Socials, Madrid.

ARANCIBIA TAPIA, Luis: *La Sensibilización y Educación para la Solidaridad*, Centro de Estudios Ramón Areces i Fundación Luis Vives, Madrid.

AULA INTERCULTURAL. www.aulaintercultural.org

BALIBAR, Étienne; WALLERSTEIN, Immanuel: *Raza, nación y clase*, Iepala, Madrid, 1991.

BARAÑANO, Ascensión; GARCÍA, José Luis; CÁTEDRA, María (coords.): *Diccionario de relaciones interculturales, diversidad y globalización*, Editorial Complutense (UCM), Madrid, 2007.

BARRÉRE UNZUETA, M.A.: *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva*, Civitas, Madrid, 1997.

BORRÁS, A. (dir.): *Diez años de la Ley de Extranjería. Balance y perspectiva*, Fundación Paulino Torras Domènech, Madrid, 1995.

CABRA, M.A, (2004). "Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social." *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50, 21-46.

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

CARBONELL, Miguel (et al.) (comps.): *Derechos sociales y derechos de las minorías*, UNAM: Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000.

CODI CIVIL, *Reial Decret de 24 de juliol de 1889*.

COHN-BENDIT, Daniel i SCHMIDT, Thomas: *Ciudadanos de Babel: apostando por una democracia multicultural*, Madrid, Talasa, 1996.

COLECTIVO YEDRA, *Glosario Educación Intercultural*. FETE-UGT, Madrid:

http://www.aulaintercultural.org/article.php3?id_article=3203

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA. http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf

COMISSIÓ DE LES COMUNITATS EUROPEES, Brussel·les. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: Hacer de Europa un polo de excelencia de la Responsabilidad Social de las Empresas*, COM(2006) 136 final, 22-03-2006.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:ES:PDF>

COMUNITAT AUTÒNOMA DE LA REGIÓ DE MÚRCIA: Conselleria de Política Social, Dona i Immigració: Direcció General d'Immigració i Voluntariat. *Glosario de términos de integración de inmigrantes*, Murcia, 2007. http://www.carm.es/ctra/cendoc/docpdf/publicaciones/2007_Glosarioinmigrantes.pdf

CREA Y MEDIA. Estrategias de sensibilización Proyecto de acción 3. Iniciativa Comunitaria Equal.

<http://www.cepaim.org/data/Ressources/Estrategiasdesensibilizacion.pdf>

DE PRADA, Miguel Angel, Colectivo Ioé Madrid. *Glosario de términos sobre la integración de inmigrantes e indicadores de la misma en los documentos recientes de la Unión Europea* (Proyecto INTI – I3 Indicadors d'integració d'immigrants), octubre de 2005.

DE VREEDE, E. (1990). 'What are we talking about? Plural Education and Teacher Education'. *European Journal of Teacher Education*, 13(3), 129-140

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

EQUAL: Bones Pràctiques i Recomanacions per a la Lluita contra el Racisme en el Mercat de Treball.

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

EUROPA: El portal de la Unió Europea. <http://europa.eu>

EUROPEAN FUNDAMENTAL RIGHTS AGENCY (FRA)
http://fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm

FUNDACIÓ ESPLAI, *Educación, ciudadanía e inmigración*, Documentos para el Debate, núm. 2, El Prat de Llobregat, 2008.

FEDERACIÓ ESPANYOLA DE MUNICIPIS I PROVÍNCIES. FORUM DE COL·LECTIVITATS LOCALS UNIÓ EUROPEA – AMÉRICA LLATINA I EL CARIB. *Cohesión Social: ¿qué definición?*, Acció local i nacional
<http://www.forum-localgovts-uealc.org/uploads/file/Doc%20cohesion%20social%20FEMP%20ESP.pdf>
<http://www.sp.upcomillas.es/sites/mtas/Lists/Documentos/Attachments/85/glosario%20inmigracion.pdf>

GIL VILLA, Fernando: *La exclusión social*, Ariel, Barcelona, 2002.

GIMÉNEZ ROMERO, CARLOS: "La formación de minorías étnicas a partir de la inmigración", dins de MARTÍN, L. (et al.): *Hablar y dejar hablar*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 1994.

GIMÉNEZ ROMERO, CARLOS: *¿Qué es la inmigración?*, RBA, Barcelona, 2003.

GIMÉNEZ ROMERO, CARLOS: "Convivencia: conceptualización y sugerencias para la praxis", *Puntos de Vista: Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid (oMci)*, Madrid, nº 1 (2005), p. 7.

GRUPO INTER (UNED), *Racismo: qué es y cómo se afronta. Una guía para hablar sobre racismo*, FETE-UGT, Madrid, [s. a.].

INSTITUT NACIONAL D'ESTADÍSTICA (INE): *Padrón municipal: explotación estadística y Nomenclátor*.

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe245&file=inebase&L=0>

INSTITUT NACIONAL D'ESTADÍSTICA (INE): *Metodología*.

<http://www.ine.es/metodologia/t20/t203024566.htm#pad>

INTERNATIONAL COALITION OF CITIES AGAINST RACISM (ECCAR).
http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3061&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

JEANNOTTE, SHARON M.: *Social Cohesion Around the World: An International Comparison of Definitions and Issues*, Department of Canadian Heritage, Quebec (Canadá), 2001.

JONES, JAMES M.: *Prejudice and racism*, McGraw-Hill, Nova York, 1997.

KARSZ, Saul: *La exclusión: bordeando sus fronteras*, Gedisa, Barcelona, 2004.

- KYMLICKA, Will: *Ciudadanía multicultural: una teoría liberal de los derechos de las minorías*, Paidós, Barcelona, 1996.
- KOSAKAÏ, Toshiaki: *L'étranger, l'identité. Essai sur l'intégration culturelle*, Payot et Rivages, París, 2000.
- KOTTAK, C.: *Antropología. Una exploración de la diversidad humana*, Mc Graw Hill, 1994.
- LAFUENTE, Alberto, VIÑUALES, Víctor, PUEYO, Ramón (et al.): *Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas. Documento de trabajo 3/2003*, Fundació Ecología y Desarrollo (ECODES), Madrid, 2003.
- LAMO DE ESPINOSA, EMILIO: *Culturas, Estados, Ciudadanos*, Alianza, Madrid, 1995.
- LUCAS, Javier de (dir.): *Derechos de las minorías en una sociedad multicultural*, Consell General del Poder Judicial, Madrid, 1999.
- LUCAS, Javier de: *El desafío de las fronteras. Derechos humanos y xenofobia frente a una sociedad plural*, Temas de Hoy, Madrid, 1994.
- MALGESINI, Graciela y GIMÉNEZ, Carlos: *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, Catarata, Madrid, 2000.
- MARIÑO MENÉNDEZ, Fernando M. (dir.): *Derecho de Extranjería, Asilo y Refugio*, Ministeri de Treball i Assumptes Socials, Madrid, 2003.
- MARSHALL, Thomas Humphrey i BOTTOMORE, Tom: *Ciudadanía y clase social*, Alianza, Madrid, 1998.
- MATA, PATRICIA: *Glosario Educación Intercultural*. FETE-UGT, Coordinación: Colectivo Yedra.
- http://www.aulaintercultural.org/article.php3?id_article=3203
- MINISTERI D'ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES. www.map.es
- MINISTERI D'IGUALTAT. www.migualtat.es
- http://www.mtin.es/es/alianza_civilizaciones/documenta_interes/guia_policia.pdf
- MINISTERI DE L'INTERIOR: Llei Orgànica 4 / 2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.
- http://www.mir.es/SGACAVT/extranje/normativa_basica.html
- MINISTERI DE JUSTÍCIA. www.mjusticia.es
- MINISTERI DE TREBALL I ASSUMPTES SOCIALS, Subdirecció General d'Informació Administrativa i Publicacions: *Pla estratègic Ciutadania i Integració: 2007-2010*, Madrid, 2007.

MINISTERI DE TREBALL I ASSUMPTES SOCIALS: *Pistes metodològiques per a la sensibilització intercultural*, Madrid, 2007.

MIRA, *Género y derechos humanos*, Zaragoza, 2002.

MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA

www.movimientocontralaintolerancia.com

MOYA, M. i PUERTAS, S (2008). "Estereotipos, Inmigración y Trabajo". *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 6-15

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/778/77829102.pdf>

MUGAK: Centre d'Estudis i Documentació sobre racisme i xenofòbia de SOS Racisme / SOS Arrazakeria. www.mugak.eu/gunea/

NACIONS UNIDES: Informe de la Conferència Mundial contra el Racisme, la Discriminació Racial, la Xenofòbia i les Formes Connexes d'Intolerància. Durban, 31 d'agost a 8 de setembre de 2001

[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/e06a5300f90fa0238025668700518ca4/df63f5ce6e120207c1256b4f005438e2/\\$FILE/N0221546.pdf](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/e06a5300f90fa0238025668700518ca4/df63f5ce6e120207c1256b4f005438e2/$FILE/N0221546.pdf)

NAÏR, Samir i LUCAS, Javier de: *El desplazamiento en el mundo. Inmigración y temáticas de identidad*, Ministeri de Treball i Assumptes Socials, Madrid, 1999.

OBSERVATORI ESPANYOL DEL RACISME I LA XENOFÒBIA.
www.oberaxe.es

OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL: Consell d'Administració: Subcomissió d'Empreses Multinacionals, Iniciativa InFocus sobre responsabilitat social de l'empresa, GB.295/MNE/2/1, 295^a reunió, Ginebra, març de 2006.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>

OFRIM, "¿La interculturalidad va al cole?", suplementos, nov.-des. 1999: 47-65

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

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL PER A LES MIGRACIONS (OIM): Glossari sobre Migració Llibre Verd.

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

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL, Declaració tripartita de principis sobre les empreses multinacionals i la política social, Ginebra, 2006.

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

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

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

REIAL DECRET 1690/1986, d'11 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de població i demarcació de les entitats locals.

REIAL DECRET 2612/1996, de 20 de desembre, pel qual es modifica el Reglament de població i demarcació territorial de les entitats locals aprovat pel Reial Decret 1690/1986, d'11 de juliol.

RESOLUCIÓ de 17 de novembre 2005, per la qual es dicten instruccions tècniques als Ajuntaments sobre la revisió anual del Padró municipal i sobre el procediment d'obtenció de la proposta de xifres oficials de població.

RESOLUCIÓ del Parlament Europeu, de 13 de març de 2007, sobre la responsabilitat social de les empreses: una nova associació (2006/2133 (INI)), Parlament Europeu

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

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

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

UNIÓ EUROPEA: glossari de termes de *Stop-Discrimination*.
http://www.stopdiscrimination.info/7476.0.html?&no_cache=1&mc_glossary%5Bcategories%5D=65

UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM. www.ushmm.org

WIEVIORKA, MICHEL: *El espacio del racismo*, Paidós, Barcelona, 1992.

ZAFRINI, Laura: *La convivencia interétnica*, Alianza Editorial, Madrid, 2007.

ZAPATA-BARRERO, Ricard: *Ciudadanía, democracia, y pluralismo cultural: hacia un nuevo contrato social*, Anthropos, Rubí, Barcelona, 2001.

Annex 2

Marc jurídic de
la igualtat de
tracte i la no
discriminació

Aquest capítol no pretén ser exhaustiu sinó que té per finalitat introduir o guiar el lector en el marc de la normativa existent de la matèria.

I. INTRODUCCIÓ

A Espanya, el principi d'igualtat i no discriminació es troba recollit en la Constitució Espanyola de 1978, i és reiterat en diverses normes de la legislació ordinària i desenvolupat en la legislació específica.

La Constitució espanyola assenyala que "els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

El marc jurídic relatiu a la discriminació per origen racial o ètnic està integrat principalment per la regulació general que desenvolupa el principi d'igualtat i no discriminació, per la regulació específica que aborda aquesta discriminació i per la legislació relativa a la immigració, on es manifesta amb més amplitud la diversitat ètnica. A més, també s'ha desenvolupat al voltant del tema una normativa específica en les comunitats autònomes.

II. NORMATIVA DELS ORGANISMES INTERNACIONALS SOBRE IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

Des de la ***Declaració Universal de Drets Humans de 1948***, en la qual s'establia la igualtat de tots els éssers humans i l'eradicació de la discriminació per qualsevol motiu, incloent l'origen racial, l'idioma, la religió, l'origen nacional o de naixement o qualsevol altra condició (Art. 2), s'han anat generalitzant successives declaracions, convenis, acords, pactes, recomanacions i disposicions de tot tipus en defensa d'aquest principi d'igualtat i no discriminació tant en organismes internacionals (Nacions Unides, UNESCO, OIT, OSCE, Consell d'Europa, Unió Europea, etc.) i nacionals com en organitzacions no governamentals de signe i naturalesa molt diversa.

La preocupació per l'eradicació de tota discriminació, en particular per motius de racisme o xenofòbia, s'ha accentuat en els últims anys a causa de l'augment dels fluxos migratoris internacionals i a un empitjorament de les actituds racistes i xenòfobes. Per això, s'han redoblat en els organismes internacionals els esforços per millorar l'aplicació del principi de no discriminació a les minories ètniques, religioses, culturals, i a les persones migrants.

A Europa, l'auge de la immigració ha determinat que la Unió Europea hagi publicat normatives diverses l'objectiu de les quals és reglamentar l'entrada, l'estada i la sortida dels immigrants no nacionals i, també el tracte que s'ha de dispensar a aquests immigrants, que no han de ser discriminats per la seva pertinença a una determinada ètnia o per la seva diversitat cultural.

En el *Tractat constitutiu de la Comunitat Europea*, que es basa en els principis de llibertat, democràcia, respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals i en l'Estat de dret, es recull també el principi de no discriminació. Així, en l'Article 12, hi ha la prohibició d'exercir tota discriminació per raons de nacionalitat. I en l'Article 13, reformat pel Tractat d'Amsterdam, que va complementar en el Tractat de la Comunitat Europea les garanties de no discriminació previstes en tots els altres tractats, s'atribueix al Consell la possibilitat d'adoptar accions adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual; en matèria d'immigració s'estableixen una sèrie de disposicions sobre visats, polítiques d'immigració i asil, a fi d'establir progressivament un *espai comú de llibertat, seguretat i justícia*.

En virtut d'això, la Unió Europea, a través de les seves institucions, ha anat elaborant una sèrie de documents per pal·liar els creixents casos de discriminació que s'han anat produint. De manera que s'han publicat una sèrie de directives que aborden qüestions específiques com ara la igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, especialment en l'àmbit del treball i la Seguretat Social, la reagrupació familiar, el dret de retorn i, sobretot, la lluita contra determinades formes i manifestacions de racisme i xenofòbia, fins i tot en el dret penal. A més, s'han adoptat quatre directives i un instrument financer de suport a les polítiques d'asil: el Fons Europeu per als Refugiats. Entre les mesures acordades destaca el *Programa d'acció comunitari per lluitar contra la discriminació* (2001-2006) i la decisió d'establir l'*Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom* (2007), un dels objectius del qual era posar l'accent en els avantatges de la diversitat. D'altra banda, aquesta regulació s'ha de complementar amb les disposicions preses en matèria d'igualtat de tracte entre homes i dones en diversos àmbits,

especialment en l'àmbit laboral i en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament, la lluita contra el tràfic d'éssers humans, la protecció de la infància i de les persones discapacitades, i el dret a la llibertat religiosa.

Per la seva banda, el Consell d'Europa, en les seves dues normes fonamentals: el *Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals* (1950) i la *Carta Social Europea* (1961) amb el seu *Protocol adicional* (1988), estableix la prohibició de la discriminació per raons de sexe, origen racial, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació. Paral·lelament, el Consell va començar a emetre una sèrie de disposicions que han abordat qüestions concretes (la igualtat de tracte per als treballadors immigrants i la promoció de la participació dels estrangers en la vida pública; la protecció de les minories nacionals i l'eliminació de la intolerància i el racisme) elaborant una sèrie de declaracions i de recomanacions específiques per a la lluita contra aquestes dues causes de discriminació.

III. EL MARC CONSTITUCIONAL ESPANYOL I ELS ESTATUTS D'AUTONOMIA EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

1. Constitució Espanyola

La Constitució Espanyola de 1978 proclama en l'Article 1.1: "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític".

El principi d'igualtat, per tant, es converteix així en un valor superior de l'ordenament jurídic espanyol, consagrat per la Constitució, i contra el qual no pot prevaler cap norma de la resta de l'ordenament, ja que la *Disposició Derogatòria tercera* estableix que "queden derogades totes les disposicions que s'oposin al que estableix aquesta Constitució".

A banda d'aquest precepte, cal destacar dos articles fonamentals que emmarquen tot el nostre ordenament jurídic.

D'un costat, l'Article 10, que consagra la **dignitat de la persona humana** com un dels valors fonamentals del nostre sistema jurídic, en establir que "1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure

desenvolupament de la personalitat, el respecte de la llei i dels drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social".⁴⁹

I d'altra banda, l'*Article 14*, que garanteix en el nostre ordenament jurídic el principi d'igualtat i de no discriminació de les persones quan assenyala que "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

Com a conseqüència de la interrelació entre els dos preceptes, en el mateix Títol s'estableixen els drets i les llibertats públiques dels ciutadans. A la Secció 1^a es recullen els drets i els deures fonamentals de la persona; s'hi indiquen com a tals, entre altres, el dret a la vida i a la integritat física i moral (Art. 15), el dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte (Art. 16), el dret a la llibertat i a la seguretat (Art. 17), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (Art. 18.1), el dret a la inviolabilitat del domicili (Art. 18, 2) i el dret a la llibertat d'expressió (Art. 20). A la Secció 2^a s'indiquen els drets i els deures dels espanyols, entre els quals s'esmenten, entre altres, el dret a contraure matrimoni, el dret a la propietat privada i a l'herència, el dret de fundació, el dret al treball, el dret a la protecció de la salut (Art. 43), el dret a l'educació i el dret de sindicació.

D'altra banda, l'*Article 13, 1* estableix que "Els estrangers gaudiran a Espanya de les llibertats públiques que garanteix el present Títol en els termes que estableixin els tractats i la llei".

Finalment, cal recordar que l'*Article 9* de la Constitució estableix: "1. Els ciutadans i els poders públics estan subjectes a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic". Igualment, el segon apartat de l'esmentat Article 9 disposa que "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; suprimir els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

⁴⁹ El segon paràgraf d'aquest precepte assenyala que: "2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya".

En el marc d'aquests valors i principis constitucionals s'ha de desenvolupar tota la legislació del nostre ordenament jurídic.

2. Estatuts d'Autonomia

En els Estatuts d'Autonomia de les diferents comunitats autònomes, el principi d'igualtat i de no discriminació i la integració de les persones immigrants i pertanyents a minories ètniques s'aborden de formes molt diferents segons si s'hi ha produït alguna reforma ulterior.

En els Estatuts que encara no han sofert cap reforma substancial, només se sol fer una referència a la promoció del principi d'igualtat en termes similars als de l'Article 9 de la Constitució. Per contra, en les comunitats autònomes on s'ha dut a terme la reforma dels Estatuts s'han inclòs referències específiques a aquestes matèries.

En l'Estatut d'Autonomia de la *Comunitat Valenciana*, reformat per *LO 1 / 2006, de 10 d'abril*, s'institueix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre home i dona (Art. 11) i per a les persones discapacitades (Art. 13), entre altres col·lectius. Igualment, en l'Article 10, on es regulen els drets socials, es reconeixen drets i atenció social als immigrants residents a la Comunitat Valenciana.

En l'Estatut d'Autonomia de *Catalunya*, reformat per *LO 6 / 2006, de 19 de juliol*, s'estableix que s'han de promoure l'exercici dels drets i de les llibertats públiques reconeguts en l'Estatut i en altres textos legals i les condicions perquè la llibertat i la igualtat entre els individus i els grups siguin reals i efectives (Art. 4), també en l'àmbit socioeconòmic (Art. 45). En el Títol I, Capítol I es desenvolupa la regulació sobre els drets i deures de l'àmbit civil i social, assenyalant que totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal (Art. 15); a continuació es fa l'enumeració dels drets de les persones i s'esmenten particularment els menors, la gent gran, les dones i el seu dret a la igualtat de tracte (Art. 19). Al Capítol V, es regula la protecció i la promoció de la integració social en condicions d'igualtat, entre d'altres col·lectius, de les persones discapacitades, gent gran (Art. 40, 5 i 6) i dones (Art. 41). En l'Article 40, 8 s'estableix explícitament que "Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència del seu origen, nacionalitat, sexe, raça, religió, condició social o orientació sexual, i

també promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones". Pel que fa als immigrants, l'Article 42, 6 disposa: "Els poders públics han d'emprendre les accions necessàries per establir un règim d'acollida de les persones immigrades i han de promoure les polítiques que garanteixin el reconeixement i l'efectivitat dels drets i els deures de les persones immigrades, la igualtat d'oportunitats, les prestacions i els ajuts que en permetin la plena acomodació social i econòmica i la participació en els afers públics".

L'Estatut d'Autonomia de les *Illes Balears*, reformat per *LO 1 / 2007, de 28 de febrer* estableix com un dels principis d'autogovern de la comunitat el principi d'igualtat (Art. 12, 1) i assenyala que els ciutadans han de participar en els afers públics amb plena igualtat de condicions (Art. 15, 2). L'Article 16, 3, relatiu als drets socials, disposa que l'actuació de les administracions públiques se centrarà en la protecció de diferents col·lectius (família, menors, joves) i estableix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per als discapacitats (cfr. igualment Art. 19), com també la igualtat entre home i dona (cf. també Art. 17, 2) i els drets i l'atenció social dels immigrants.

L'Estatut d'Autonomia d'*Andalusia*, reformat per *LO 2 / 2007, de 19 de març*, és el més explícit de tots a l'hora de recollir i regular el principi d'igualtat de tracte i no discriminació i la integració dels immigrants i de les minories ètniques. Així, l'Estatut propugna com a valors superiors la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític per a tots els andalusos, en un marc d'igualtat i de solidaritat amb les altres comunitats autònomes d'Espanya (Art. 1, 2) i assenyala que promourà les condicions perquè la igualtat i la llibertat de l'individu i dels grups en què s'integri siguin reals i efectives (entre elles, la igualtat entre home i dona), adoptant totes les mesures d'acció positiva necessàries (Art. 10, 1) per a aquest efecte.

Es prohibeix tota discriminació en l'exercici dels drets, el compliment dels deures i la prestació dels serveis, particularment la discriminació exercida per raó de sexe, orígens ètnics o socials, llengua, cultura, religió, ideologia, característiques genètiques, naixement, patrimoni, discapacitat, edat, orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. La prohibició de discriminació no impedeix accions positives en benefici de sectors, grups o persones desfavorides (Art. 14). Estableix els mecanismes adequats, dins del marc constitucional, per a promoure la participació dels ciutadans estrangers residents a Andalusia, garantint el ple respecte de les minories que resideixen en el seu territori, la integració social, econòmica, laboral i cultural dels immigrants a Andalusia i la promoció de les condicions

necessàries per a la plena integració de les minories i, en especial, de la comunitat gitana per a la seva plena incorporació social (articles 5, 9 i 10, 3, 17è i 21è). Així mateix, constitueixen principis rectors la lluita contra el sexisme, la xenofòbia, l'homofòbia i el bel·licisme, especialment mitjançant l'educació en valors que fomentin la igualtat, la tolerància, la llibertat i la solidaritat, la integració laboral, econòmica, social i cultural dels immigrants, el lliure accés de totes les persones a la cultura i el respecte a la diversitat cultural (articles 37, 2n, 9è i 17è). L'Article 62 es refereix a la immigració concretament, assenyalant, entre altres coses, que corresponen a la Comunitat Autònoma les polítiques d'integració i de participació social, econòmica i cultural dels immigrants, en el marc de les seves competències, i la competència executiva en matèria d'autoritzacions de treball dels estrangers la relació laboral dels quals tingui lloc a Andalusia, en necessària coordinació amb la competència estatal en matèria d'entrada i residència i d'acord amb el que estableixi la legislació de l'Estat.

En l'Estatut d'Autonomia d'Aragó, reformat per *LO 5 / 2007, de 20 d'abril*, es regulen els drets i els principis rectors que regeixen aquesta Comunitat i s'assenyala que totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal (Art. 12); a continuació s'enumeren els drets reconeguts a les persones. Entre els principis rectors, s'institueix com una obligació dels poders públics, entre altres, la promoció de les condicions d'igualtat dels ciutadans, de la igualtat entre homes i dones, de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones discapacitades, de la igualtat en l'ocupació i en el treball i, finalment, la promoció de les polítiques necessàries per a la integració socioeconòmica de les persones immigrants, l'efectivitat dels seus drets i deures, la seva integració en el món educatiu i la participació en la vida pública (articles 20 a 29).

Finalment, a l'Estatut d'Autonomia de *Castella i Lleó*, reformat per *LO 14/2007, de 30 de novembre*, s'estableix la promoció de la llibertat i de la igualtat dels individus, la igualtat de la dona, la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones discapacitades i la no discriminació per raó de gènere (articles 8.3, 11.3, 13.8, 14 i 70, 10è i 11è). S'assenyalen com a principis rectors "La promoció de la cultura de la pau, de la tolerància, del respecte i del civisme democràtics, rebutjant qualsevol actitud que promogui la violència, l'odi, la discriminació o la intolerància, o que, de qualsevol altra forma, atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones" (Art. 16, 25). Finalment, es fa una referència expressa als drets dels estrangers a l'Article 10, que disposa: "1. En el marc de la Constitució i de la legislació estatal aplicable, els drets que aquest Estatut reconeix als ciutadans de Castella i Lleó s'estendran als estrangers

amb veïnatge administratiu a la Comunitat en els termes que estableixin les lleis que els desenvolupin. - 2. Els poders públics de la Comunitat promouran la integració social, econòmica, laboral i cultural dels immigrants en la societat de Castella i Lleó "(cfr. també Art. 76, 2n).

IV. LEGISLACIÓ ESPECÍFICA D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ A ESPANYA

A Espanya s'han dictat nombroses normes en relació al principi d'igualtat de tracte i no discriminació, tant d'àmbit nacional com autonòmic. Com ja hem apuntat anteriorment, l'objectiu d'aquesta Guia se cenyeix a la discriminació per origen racial i ètnic; tanmateix a continuació enumerarem algunes de les normes més rellevants pel que fa al principi d'igualtat de tracte i no discriminació per altres motius.

Entre elles, cal destacar les relatives a la igualtat de tracte entre homes i dones. Així, la ***Llei 11/1990, de 15 d'octubre, sobre reforma del Codi Civil, en aplicació del principi de no discriminació per raó de sexe***, que va suprimir en l'àmbit civil els últims vestigis de discriminació per raó de sexe que encara perduraven després de la publicació de la Constitució de 1978, i la ***Llei Orgànica 3 / 2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes***, que constitueix el marc de desenvolupament del principi d'igualtat de tracte, incorporen modificacions legislatives substancials per a avançar en la igualtat real de dones i homes i en l'exercici ple dels drets, i implementa mesures transversals que incideixen en tots els ordres de la vida política, jurídica i social, per tal d'eradicar les discriminacions contra les dones.

D'altra banda, s'han dictat altres normes relatives a les persones amb discapacitat. Així, la ***Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat***.

Especial importància té la ***Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social***, on es transposen dues directives europees en matèria d'igualtat i no discriminació. En primer lloc, la *Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic*, que aborda aquest principi en diversos àmbits; i en segon lloc, la

Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació, que pretén lluitar contra les discriminacions basades en la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat i l'orientació sexual. A més, en aquesta Llei s'estableix un marc legal general per a combatre la discriminació per l'origen racial o ètnic de les persones en tots els àmbits, s'aborda la definició legal de la discriminació, directa i indirecta, i es modernitza la regulació de la igualtat de tracte i la no discriminació en el treball.

En àmbits específics cal esmentar, la ***Llei 19/2007, d'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.***

Pel que fa a l'ètnia gitana, molt present a Espanya, convé destacar el ***Reial Decret 891/2005, de 22 de juliol, pel qual es crea i regula el Consell Estatal del Poble Gitano i el Decret 102/2005, de 31 de maig, de creació de la Comissió Interdepartamental del Pla integral del poble gitano i del Consell Assessor del Poble Gitano.***⁵⁰

V. EL PRINCIPI D'IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ EN LA LEGISLACIÓ ORDINÀRIA

En la legislació ordinària hi ha diversos textos legals bàsics, que regulen els drets dels ciutadans espanyols en els diversos àmbits on es desenvolupa la seva vida quotidiana, en els quals es fa referència també als drets dels estrangers i les minories ètniques, a més de la regulació específica sobre la seva situació jurídica vigent a l'Estat.

En primer lloc, farem referència a la legislació específica relativa als estrangers, i en segon lloc a les mencions que se'n fa en diverses normes de caràcter ordinari.

⁵⁰ Indiquem també que s'han creat Consells similars a les comunitats autònomes del País Basc, Madrid i Andalusia.

1. Legislació sobre drets dels estrangers a Espanya

La legislació que regula en aquest moment la situació de les persones estrangeres a Espanya és la **Llei orgànica 4 / 2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social**, que ha estat modificada posteriorment per la Llei orgànica 8 / 2000, de 22 de desembre, per la Llei Orgànica 11/2003 de 29 de setembre i per la Llei Orgànica 14/2003, de 20 de novembre, **Reglament** de la qual estableix el **Reial decret 2393/2004, de 30 de desembre**.⁵¹

El Títol I d'aquesta Llei es refereix als drets i llibertats dels estrangers, i el seu **Article 3** estableix, amb caràcter general, que:

"1. Els estrangers gaudiran a Espanya dels drets i llibertats reconeguts en el Títol I de la Constitució en els termes establerts en els tractats internacionals, en aquesta Llei i en les que regulin l'exercici de cadascun d'aquests drets. Com a criteri interpretatiu general, s'entén que els estrangers exerciten els drets que els reconeix aquesta Llei en condicions d'igualtat amb els espanyols.

2. Les normes relatives als drets fonamentals dels estrangers s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i amb els Tractats i Acords internacionals sobre aquestes matèries vigents a Espanya, sense que es pugui al·legar la professió de creences religioses o conviccions ideològiques o culturals de signe divers per justificar la realització d'actes o conductes que hi siguin contraris".⁵²

En els preceptes posteriors es concreten aquests drets.⁵³ Convé destacar que entre aquests drets s'estableix també el *principi de no discriminació dels estrangers* (en el Capítol IV d'aquest Títol: "De les mesures antidiscriminatòries").⁵⁴ L'Article 23, 1 disposa que "Als efectes d'aquesta Llei,

⁵¹ L'1 de juliol de 2009 el Consell de Ministres ha presentat al Congrés dels Diputats un projecte de Llei de Reforma de la Llei Orgànica d'Estrangeria (publicat al Butlletí Oficial de les Corts Generals) que en la data d'edició d'aquesta Guia està en fase d'esmenes i debat.

⁵² Com s'observa, en aquest Article 3 es reproduïx el mandat constitucional recollit a l'Article 13 en relació amb l'Article 10, paràgraf 2, de la mateixa Constitució.

⁵³ Els drets reconeguts als estrangers en els articles 4-22 de la Llei són el dret a la documentació, a la llibertat de circulació, a la participació pública, a la llibertat de reunió i manifestació, a la llibertat d'associació, a l'educació, al treball i a la seguretat social, a la llibertat de sindicació i de vaga, a l'assistència sanitària, a les ajudes en matèria d'habitatge, a la Seguretat Social i als serveis socials, a la intimitat familiar, a la tutela judicial efectiva, al recurs contra els actes administratius i a l'assistència jurídica gratuïta. Afectats per la reforma continguda en el Projecte de Llei Orgànica de Reforma de la Llei orgànica 4 / 2000.

⁵⁴ Recollint el principi consagrat en l'Article 14 de la Constitució.

representa discriminació tot acte que, directament o indirecta, comporti una distinció, exclusió, restricció o preferència contra un estranger basada en la raça, el color, l'ascendència o l'origen nacional o ètnic, les conviccions i pràctiques religioses, i que tingui com a finalitat o efecte destruir o limitar el reconeixement o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i de les llibertats fonamentals en el camp polític, econòmic, social o cultural".

Específicament al número 2 d'aquest precepte es concreten els actes constitutius de discriminació, entre els quals es poden esmentar "tots els que imposin condicions més oneroses que als espanyols, o que impliquin resistència a facilitar a un estranger béns o serveis oferts al públic, només per la seva condició de tal o per pertànyer a una determinada raça, religió, ètnia o nacionalitat " i "Tots els que imposin il·legítimament condicions més oneroses que als espanyols o restringeixin o limitin l'accés al treball, a l'habitatge, a l'educació, a la formació professional i als serveis socials i socioassistencials, així com a qualsevol altre dret reconegut en aquesta Llei orgànica, a l'estranger que es trobi regularment a Espanya, només per la seva condició de tal o per pertànyer a una determinada raça, religió, ètnia o nacionalitat "(lletres b i c).

Altres actes que constitueixen discriminació són: "Els efectuats per l'autoritat o funcionari públic o personal encarregats d'un servei públic, que en l'exercici de les seves funcions, per acció o omissió, realitzi qualsevol acte discriminatori prohibit per la llei contra un ciutadà estranger només per la seva condició de tal o per pertànyer a una determinada raça, religió, ètnia o nacionalitat" i "Tots els que impedeixin, a través d'accions o omissions, l'exercici d'una activitat econòmica empresa legítimament per un estranger resident legalment a Espanya, només per la seva condició de tal o per pertànyer a una determinada raça, religió, ètnia o nacionalitat "(Art. 23, 2, lletres a i d, respectivament).

Ara bé, cal tenir en compte que els estrangers a Espanya es troben en situacions diverses, per a les quals regeix un règim jurídic diferent. *Els estrangers es poden trobar a Espanya en les situacions d'estada o residència*, situacions que es poden acreditar mitjançant el passaport o document de viatge que acrediti la seva identitat, visat o targeta d'identitat d'estranger, segons correspongui (Art. 29).⁵⁵

La Llei defineix l'estada com la permanència en territori espanyol durant un període de temps no superior a 90 dies, sense perjudici del que es disposa per

⁵⁵ Aquests articles estan afectats pel futur Projecte de Reforma de la Llei orgànica 4 / 2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.

als estudiants⁵⁶ (Art. 30,1). I entén que són residents els estrangers que es trobin a Espanya i siguin titulars d'una autorització per residir (Art. 30 bis 1).

Al seu torn, els residents poden trobar-se en la situació de residència temporal o residència permanent. La *residència temporal* és la situació que autoritza a romandre a Espanya per un període superior a 90 dies i inferior a cinc anys (Art. 31, 1 de la Llei i 34 del Reglament).⁵⁷

La *residència permanent* és la situació que autoritza a residir a Espanya indefinidament i treballar en les mateixes condicions que els espanyols (Art. 32, 1),⁵⁸ que es concedirà a aquells estrangers que acreditin haver residit legalment i de forma continuada en el territori espanyol durant cinc anys (Art. 72, 1 del Reglament) o que es trobin en altres circumstàncies assenyalades en l'Article 72, 3, del Reglament.

Per poder entrar al territori espanyol, la Llei exigeix uns determinats requisits, que són: l'entrada per lloc habilitat a aquest efecte, la tinença de passaport, targeta de viatge o qualsevol altre document identificatiu de la persona, documents que justifiquin l'objecte i les condicions de l'estada a Espanya, acreditació de mitjans de vida o estar en condicions d'obtenir-los, el corresponent visat,⁵⁹ certificat mèdic,⁶⁰ no estar subjecte a una prohibició d'entrada i no suposar un perill per a la salut pública, la seguretat nacional o les

⁵⁶ Segons l'article 25, 1 del Reglament de 2004 "Es troba en situació d'estada l'estranger que no sigui titular d'una autorització de residència i estigui autoritzat per a romandre a Espanya per un període ininterromput o suma de períodes successius la durada total dels quals no superi noranta dies per semestre a partir de la data de la primera entrada, sense perjudici del que disposa el Títol VII per als estudiants o investigadors i els seus familiars".

⁵⁷ El mateix precepte estableix al número 2 que "La situació de residència temporal es concedirà a l'estranger que acreditï disposar de mitjans de vida suficients per atendre les seves despeses de manutenció i estada, incloent-hi, si s'escau, les de la seva família, durant el període de temps pel qual la demani sense necessitat de realitzar activitat lucrativa, es proposi realitzar una activitat econòmica per compte propi o aliè i hagi obtingut l'autorització administrativa per a treballar a què es refereix l'article 36 d'aquesta Llei, o sigui beneficiari del dret a la reagrupació familiar. Reglamentàriament s'establiran els criteris a l'efecte de determinar la suficiència dels mitjans de vida a què es refereix aquest apartat".

⁵⁸ Al número 2 d'aquest article es disposa: "Tenen dret a residència permanent els que hagin tingut residència temporal durant cinc anys de forma continuada. Es considerarà que la residència ha estat continuada encara que per períodes de vacances o altres raons que s'estableixin reglamentàriament hagin abandonat el territori nacional temporalment".

⁵⁹ Les classes de visat que es preveuen en l'Article 25 bis de la Llei són: visat de trànsit, estada, residència, treball i residència i d'estudis. Els han d'expedir les missions diplomàtiques o oficines consulars d'Espanya. Afectat pel Projecte de Llei Orgànica de Reforma de la Llei orgànica 4 / 2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.

⁶⁰ Aquest certificat s'exigeix explícitament en el Reglament en els casos de residència temporal (Art. 35, 2, c), residència temporal per raó de reagrupació familiar (Art. 42, 8, e), residència temporal i de treball (Art. 7, c), i residència temporal i de treball per compte d'altri (Art. 59, 2).

relacions internacionals d'Espanya o d'un altre Estat amb el qual Espanya tingui relació⁶¹ (Art. 25 de la Llei, i 4 a 10 del Reglament).

D'altra banda, la Llei i el Reglament permeten que s'autoritzi l'entrada a Espanya dels estrangers que no reuneixin els requisits establerts per a la residència legal quan hi hagi raons excepcionals d'índole humanitària, interès públic o compliment de compromisos adquirits a Espanya, durant un període màxim de tres mesos (articles 25, 4, de la Llei i 107, 4 i 7 del Reglament),⁶² estada que també es permet als que hagin entrat amb documentació defectuosa o sense documentació o per llocs no habilitats a aquest efecte sempre que hi hagi motius humanitaris (Art. 34, 2, de la Llei). També es pot atorgar una autorització de residència temporal quan concorrin raons humanitàries, de col·laboració amb la justícia, situacions d'arrelament o altres circumstàncies excepcionals que s'han determinat reglamentàriament, i en aquests supòsits no és exigible el visat (Art. 31, 3, de la Llei).

Entre aquests supòsits, l'Article 45 contempla diferents situacions excepcionals en què es produeix l'exempció del requisit del visat preceptiu, complint les altres condicions exigides per la llei (Art. 25 de la Llei).

D'altra banda, hi ha altres situacions en què es poden trobar els estrangers a Espanya.

⁶¹ Pel que fa a les maneres d'acreditar la situació de l'estranger a Espanya, el Reglament assenyala en l'Art. 102 que es podrà realitzar mitjançant el passaport o document de viatge que acrediti la seva identitat, visat o targeta d'identitat d'estranger, i excepcionalment podrà acreditar aquesta situació mitjançant altres autoritzacions o documents vàlidament expedits amb aquesta finalitat per les autoritats espanyoles. El passaport o document de viatge en el qual consti el segell d'entrada, acreditarà, a més de la identitat, la situació d'estada a Espanya en els casos d'estrangers que no necessitin obtenir un visat d'estada (Art. 103). El visat vàlidament obtingut acredita la situació per la qual s'hauria atorgat; la validesa s'estendrà des de l'efectiva entrada del seu titular a Espanya fins a l'obtenció de la corresponent targeta d'identitat d'estranger o fins que s'extingeixi la vigència del visat (Art. 104). La targeta d'identitat d'estranger és el document destinat a identificar l'estranger als efectes d'acreditar la seva situació legal a Espanya; tots els estrangers als quals s'hagi expedit un visat o una autorització per a romandre a Espanya per un període superior a sis mesos tenen el dret i l'obligació d'obtenir la targeta d'identitat d'estranger, que hauran de demanar personalment en el termini d'un mes des de la seva entrada a Espanya o des que es concedeixi la corresponent autorització, respectivament (Art. 102, 1 i 2).

⁶² L'article 107, 4 del Reglament estableix que "L'interessat, igualment, haurà d'aportar els documents, declaracions o qualsevol altre mitjà de prova oportú que serveixin per acreditar la concurrència de raons excepcionals d'índole humanitària, interès públic o, si s'escau, el compliment de compromisos d'Espanya, que justifiquin la seva documentació, per part de les autoritats espanyoles ". Igualment disposa que en aquests casos se li ha de facilitar un document d'identificació provisional que l'habiliti per a romandre a Espanya durant tres mesos, i es disposarà la seva inscripció en una secció especial del Registre d'Estrangers (núms. 7 i 9 respectivament).

a) Estrangers asilats i refugiats

Són aquells estrangers que a causa de temors fundats de ser perseguits per motius d'origen racial, religió, nacionalitat, pertinença a determinat grup social o opinions polítiques, es troben fora del país de la seva nacionalitat i no poden o, a causa d'aquests temors, no volen acollir-se a la protecció de l'esmentat país; o bé que, no tenint nacionalitat i trobant-se, a conseqüència de tals esdeveniments, fora del país on abans tenien la seva residència habitual, no puguin o, a causa d'aquests temors, no vulguin tornar-hi (definició continguda en l'Art. 1 (A) 2 de la *Convenció de Ginebra de 1951 sobre l'Estatut dels Refugiats*). La seva situació es regula per la *Llei 5 / 1984, de 26 de març, reguladora del Dret d'Asil i de la Condició de Refugiat*, modificada per la *Llei 9 / 1994, de 19 de maig*, i la *LO 3 / 2007 de 22 de març* i el seu *Reglament*, aprovat pel *Reial Decret 203/1995, de 10 de febrer*,⁶³ modificat posteriorment per successius reials decrets fins el *Reial Decret 2393/2004 de 30 de desembre*.

La *Llei d'Asil 5 / 1984* estableix les excepcions als requisits d'entrada al territori (Art. 23). L'asil atorga al refugiat autorització de residència a Espanya, expedició dels documents de viatge i identitat necessaris, i autorització per a desenvolupar activitats laborals, professionals o mercantils, i qualssevol altres que puguin recollir-se en els convenis internacionals sobre refugiats ratificats per Espanya (Art. 2 de la *Llei d'Asil*).

b) Apàtrides

Són les persones que no tenen nacionalitat. La seva situació es regula per la *Convenció sobre l'Estatut de l'apàtrida de 28 de setembre de 1954*, i a Espanya pel *Reial Decret 865/2001, de 20 de juliol, pel qual s'estableix el Reglament de l'Estatut de l'apàtrida* i per la *Llei d'Asil 5 / 1984*.

Les persones a les quals es reconegui l'estatut d'apàtrida tenen dret a residir a Espanya i a realitzar activitats laborals, professionals i mercantils, així com als documents d'identitat i viatge corresponent.

⁶³ Actualment, s'ha presentat un *Projecte de Llei reguladora del dret d'asil i de la protecció subsidiària*. Vegeu BOCG, Sèrie A, Projectes de Llei, 19 de desembre de 2008, Núm. 13/1.

c) Estrangers indocumentats

Són estrangers que no poden ser documentats per l'autoritat de cap país i que desitgen ser documentats per Espanya. Verificada la seva situació i si hi concorren circumstàncies d'índole humanitària, interès públic o compromisos adquirits per Espanya, poden obtenir documents identificatius (Article 34.2 de la Llei 4 / 2000).

d) Estrangers en situació irregular

Són aquells estrangers que o bé han entrat de forma irregular a Espanya o bé hi han entrat de forma regular però hi romanen de manera irregular. La Llei 4 / 2000 els confereix determinats drets. L'Estat pot acordar la presentació periòdica de l'estranger en situació irregular davant d'una autoritat competent, la retirada del passaport o de la documentació acreditativa, la detenció cautelar, l'internament preventiu en centre no penitenciari, la devolució, el retorn o bé pot sancionar-lo amb multes pecuniàries, i fins i tot en pot dicat l'expulsió (arts. 57, 58, 141 i 157 del Reglament).⁶⁴

e) Menors estrangers

Els menors estrangers poden trobar-se en diverses situacions que donen lloc a diferents solucions jurídiques. S'ha de diferenciar els menors acompanyats pels seus pares o tutor dels no acompanyats (Art. 35 de la Llei 4 / 2000).

2. Principi d'igualtat i no discriminació en la vida privada i familiar. Regulació del Codi Civil

En l'àmbit civil, el principi d'igualtat i no discriminació s'ha instaurat en les relacions privades i familiars. Així, s'aplica especialment en la relació conjugal, tant a efectes personals com patrimonials (Art. 32, 1, de la Constitució Espanyola i 66 del Codi Civil (CC), entre d'altres) i en les relacions de filiació (Art. 108 del CC). S'ha recollit també en els drets civils especials dels diferents

⁶⁴ Vegeu AGUADO i CUDOLÀ, V., "La aplicación del marco jurídico de la inmigración en las administraciones locales", en *Cuadernos de Derecho local*, octubre de 2002.

territoris forals que integren la nostra comunitat (Catalunya, Aragó, Navarra, País Basc, Illes Balears i Galícia), els quals regulen conforme a la seva pròpia idiosincràsia la vida familiar que es desenvolupa en aquests territoris.

Pel que fa a l'aplicació d'aquest principi a la vida privada i familiar dels estrangers i de les minories ètniques a Espanya, cal notar que els estrangers gaudeixen a Espanya dels mateixos drets civils que els espanyols, llevat del que disposen les lleis especials i els Tractats (Art. 27 del CC), de manera que aquest principi s'ha d'aplicar també als estrangers i a les minories ètniques, tot i que cal tenir en compte que la llei personal corresponent a les persones físiques és la determinada per la seva nacionalitat i que és aquesta llei la que regeix la capacitat i l'estat civil, els drets i els deures de família i la successió per causa de mort (Article 9, 1 del CC).

3. La defensa del principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit penal

És especialment important la regulació que fa el Codi penal del respecte a la igualtat de les persones i la no discriminació, com també de la protecció dels drets fonamentals dels subjectes.

Així la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, al Capítol IV, *De les Circumstàncies que agreugen la responsabilitat criminal*, en l'Article 22, que ha suposat un gran avenç, incorpora com a circumstàncies agreujants "cometre el delictes per motius racistes, antisemites o altra classe de discriminació referent a la ideologia, la religió o les creences de la víctima, l'ètnia, la raça o la nació a la qual pertanyi, el seu sexe o orientació sexual, o la malaltia o minusvalidesa que pateixi."

L'Article 173.1 estableix que "el que infligeixi a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys."

Al seu torn, en el Títol XV, *Dels delictes contra els drets dels treballadors*, l'Article 314 s'estableix que "els que produeixin una greu discriminació en l'ocupació, pública o privada, contra alguna persona per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o minusvalidesa, per ostentar la representació legal o sindical dels treballadors, pel parentiu amb altres treballadors de l'empresa o per l'ús d'alguna de les llengües oficials dins de l'Estat espanyol, i que no restableixin la situació d'igualtat davant la llei

després de requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigats amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de 12 a 24 mesos."

D'altra banda, el capítol IV del títol XXI (Delictes contra la Constitució), en la Secció 1, relativa als delictes comesos en ocasió de l'exercici dels drets fonamentals i de les llibertats públiques garantits per la Constitució, i concretament en l'Article 510, assenyala que "1. Els que provoquin a la discriminació, l'odi o la violència contra grups o associacions, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, malaltia o minusvalidesa, seran castigats amb la pena de presó d'un a tres anys i multa de sis a dotze mesos. - 2. Seran castigats amb la mateixa pena els que, amb coneixement de la seva falsedat o menyspreu temerari cap a la veritat, difonguin informacions injurioses sobre grups o associacions en relació a la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres a una ètnia o raça, la seva origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, malaltia o minusvalidesa."

Per la seva banda, l'Article 511 diu: "1. Incorrerà en la pena de presó de sis mesos a dos anys i multa de dotze a vint mesos i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un temps d'un a tres anys el particular encarregat d'un servei públic que denegui a una persona una prestació a la que tingui dret per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o minusvalidesa. - 2. Les mateixes penes són aplicables quan els fets es cometin contra una associació, fundació, societat o corporació o contra els seus membres per raó de la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres o d'algun d'ells a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o minusvalidesa. - 3. Els funcionaris públics que cometin algun dels fets previstos en aquest article, incorreran en les mateixes penes en la seva meitat superior i en la d'inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per temps de dos a quatre anys".

D'altra banda l'article 512 estableix que "els que en l'exercici de les seves activitats professionals o empresarials deneguin a una persona una prestació a què tingui dret per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o minusvalidesa, incorreran en la pena d'inhabilitació especial per a l'exercici de professió, ofici, indústria o comerç, per un període d'un a quatre anys".

També hem de destacar l'Article 515, que en el seu apartat 5è indica que "són punibles les associacions il·lícites, tenint aquesta consideració (...) les que promoguin la discriminació, l'odi o la violència contra persones, grups o associacions per raó de la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres o d'algun d'ells a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o minusvalidesa, o incitin a fer-ho".

En el Capítol II bis del Títol XXIV relatiu als delictes contra la comunitat internacional, s'indiquen les diferents penes, d'un a vint anys de presó, per als "delictes de genocidi que es cometin amb propòsit de destruir totalment o parcial un grup nacional, ètnic, racial o religiós".

En l'aplicació d'aquesta normativa, té especial rellevància el fet que la Fiscalia de l'Audiència Nacional ha nomenat un fiscal coordinador per a la investigació i persecució de bandes organitzades, a la vista de la proliferació d'aquest tipus de grups, extremament violents, la majoria d'inspiració neonazi. Tot i que aquest tipus de bandes no poden ser considerades com "organitzacions terroristes", les seves activitats sí que es poden incardinar en l'Article 577 del Codi Penal, dins de la secció de "delictes de terrorisme".

També té un gran significat la constitució formal del Servei de Delictes d'Odi i Discriminació de la Fiscalia Provincial de Barcelona.⁶⁵

El Servei de Delictes d'Odi i Discriminació al seu torn és fruit de l'evolució de la figura del fiscal interlocutor en delictes amb component de discriminació per orientació sexual i identitat de gènere, nomenat el juny de l'any 2007 per la llavors Fiscal en Cap del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya.

L'experiència acumulada, expressada en les memòries de la Fiscalia dels anys 2007 i 2008, ha fet palès que els mateixos problemes que afecten les víctimes de l'homofòbia són idèntics als de les víctimes d'altres expressions delictives caracteritzades per la discriminació, l'aversion irracional i l'odi al que és diferent pel sol fet de ser-ho, i que estan motivades pel lloc de naixement, l'origen racial o ètnic, el sexe, la religió, les conviccions o opinions, la situació socioeconòmica, l'edat, la discapacitat o les malalties de les persones.

Aquests fets delictius, que són expressió del racisme, la xenofòbia o la intolerància religiosa, entre altres, presenten particularitats i especificitats que exigeixen una atenció i una resposta especialitzades per part del Ministeri Públic, particularment en èpoques de crisi econòmica en què es donen les condicions socials i econòmiques apropiades per a una més gran difusió social de la doctrina de l'odi i del rebuig al diferent.

⁶⁵ I la seva possible creació a Madrid i a València.

La investigació d'alguns delictes va adquirint de mica en mica una complexitat creixent a conseqüència de la proliferació a Internet de pàgines, blocs personals i agrupacions de persones en xarxes socials dedicades a la comissió de delictes de provocació a l'odi, la violència i la discriminació, tot això sense menystenir que un important brou de cultiu del racisme, la xenofòbia o l'homofòbia el constitueix també l'activitat de veritables grups violents o tribus urbanes definides per afinitats musicals, estètiques, esportives etc.

La creació d'un servei especialitzat contribuirà a facilitar als senyors i senyores Fiscals eines doctrinals i jurisprudencials en la lluita contra la discriminació, facilitarà una més eficaç i coordinada resposta del Ministeri Fiscal davant d'aquest tipus de delictes i contribuirà a un increment de la seguretat jurídica.

Hi ha, per una banda, fets que les víctimes, per múltiples raons, no volen o no s'atreveixen a denunciar, i d'altra banda, la necessitat d'organització dels sistemes estadístics dels Cossos i Forces de Seguretat i de la pròpia Administració de Justícia.

Les infraccions penals competència del Servei són:

a) Tots els fets, constitutius de delictes o falta, comesos “per motius racistes, antisemites o una altra classe de discriminació referent a la ideologia, religió o creences de la víctima, l'ètnia, raça o nació a la qual pertanyi, el seu sexe o orientació sexual, o la malaltia o minusvalidesa que pateixi”, en definitiva pels motius expressats en l'esmentat Art. 22.4 del Codi Penal i a més altres motius no contemplats en aquest precepte:

- Edat
- Pobresa de la víctima (aporofòbia)
- Identitat de gènere
- Llengua
- Qualsevol altra circumstància o condició social o personal de la víctima

b) Tots els fets en què es valori la possibilitat que puguin ser qualificats com a delictes contra la integritat moral de l'Art. 173.1

c) Els fets susceptibles de ser qualificats com a delictes contra la integritat moral en la seva modalitat de delictes de tortura per motius de discriminació del Art.174 del Codi Penal

d) El delictes d'incitació a l'odi, la violència o la discriminació de l'Art. 510.1 del Codi Penal i el delictes de difusió d'informacions injurioses del paràgraf 2n de l'esmentat article

e) La discriminació en l'àmbit laboral de l'Art. 314 del Codi Penal

f) El delictes d'associació il·lícita per a promoure l'odi, la violència o la discriminació de l'Art. 515.5 del Codi Penal

g) Els delictes contra la llibertat de consciència i els sentiments religiosos dels arts. 522-525 del Codi Penal

h) El delictes de denegació d'una prestació pel particular encarregat d'un servei públic o per funcionari públic de l'Art. 511 del Codi Penal

i) El delictes de denegació de prestacions en l'exercici d'activitats empresarials o professionals de l'Art. 512 del Codi Penal.

4. El principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit sanitari

A la norma bàsica de la nostra legislació sanitària, la *Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat*, es disposa que: "Són titulars del dret a la protecció de la salut i l'atenció sanitària tots els espanyols i els ciutadans estrangers que tinguin establerta la seva residència en el territori nacional", i que "Els estrangers no residents a Espanya, així com els espanyols fora del territori nacional, tindran garantit aquest dret en la forma que les lleis i convenis internacionals estableixin" (Art. 1, núm. 2 i 3).

La mateixa Llei estableix els *drets dels usuaris* del sistema de salut públic,⁶⁶ que s'apliquen també als estrangers, consagrant el principi de no discriminació en assenyalar que els usuaris tenen dret "Al respecte a la seva personalitat, dignitat humana i intimitat, sense que pugui ser discriminat per raons de raça, de tipus social, de sexe, moral, econòmic, ideològic, polític o sindical" (Art. 10, 1).

Aquest criteri es recull en la legislació que regula la situació dels estrangers a Espanya, la Llei orgànica 4 / 2000, que estableix l'assistència sanitària als immigrants de manera diferent segons la situació en què es trobin (Art.12).

Els estrangers que demanin un visat per a trànsit o *estada*⁶⁷ a Espanya, han d'acreditar que tenen una assegurança mèdica que cobreixi, durant tot el temps de la seva estada, i en la totalitat dels Estats que apliquen els acords internacionals de supressió de controls fronterers dels quals Espanya sigui part, les despeses mèdiques i la repatriació associats a un accident o una malaltia sobtada (articles 23, 2, i, i 28, 1, d, del Reglament).

Ara bé, una vegada a Espanya, la legislació disposa: 1) que "els estrangers que es trobin a Espanya inscrits en el Padró del municipi en què resideixen habitualment tenen dret a l'assistència sanitària en les mateixes condicions que els espanyols". 2) El mateix criteri s'utilitza per als menors de 18 anys als quals, d'altra banda, ja es reconeixia aquest dret en la Llei de Protecció Jurídica del Menor de 15 de gener de 1996. 3) També es reconeix un tracte especial a les dones embarassades, ja que aquestes tenen dret a l'assistència sanitària durant l'embaràs, part i postpart (Art. 12, núms. 1, 3 i 4, de la LO 4 / 200) i 4) Assistència sanitària pública d'emergència a tots els estrangers.

D'altra banda, cal recordar que les comunitats autònomes tenen competència legislativa en matèria de sanitat, la regulació de les bases i la coordinació general de la qual es reserva a l'Estat (Art. 148, 1, 21^a, de la CE).⁶⁸ A l'empara de la Constitució i dels Estatuts d'Autonomia, les comunitats autònomes han anat assumint progressivament competències en matèria de salut.

⁶⁶ Concretament aquests drets es recullen en l'art. 10, modificat i complementat per la *Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica* i legislació autonòmica corresponent.

⁶⁷ Segons l'article 21 del reglament "es troben en trànsit els estrangers habilitats per a travessar l'Espai Schengen en viatge des d'un Estat tercer cap a un altre Estat que admeti l'esmentat estranger o per a romandre en la zona de trànsit internacional d'un aeroport espanyol, sense accedir al territori nacional, durant les escales o enllaços de vols".

⁶⁸ Destaca la importància que té que es reguli l'assistència sanitària als immigrants a les comunitats autònomes, ALONSO SECO, J. M^a, *Protección social e inmigración (I y II): Comunidades Autónomas e inmigración*, "Foro de la Seguridad social", núm. 3, febrer de 2001.

En relació a l'assistència sanitària als immigrants, com a regla general, en la major part de les comunitats autònomes, se segueix el criteri establert en la LO 4 / 2000.⁶⁹

No obstant això, en algunes comunitats autònomes no s'ha tingut en compte la inscripció en el padró municipal per a proporcionar assistència sanitària als immigrants, i es dispensa aquesta assistència a tot estranger que la necessiti. Es fa així a les comunitats de València, Andalusia, Navarra i Múrcia.

A *Andalusia*, el 1999 es va signar un acord entre la Conselleria de Sanitat del Govern andalús i les ONG i els sindicats per a garantir l'accés al sistema sanitari de tots els immigrants, de manera que un immigrant no documentat pot accedir als centres de salut directament, o mitjançant la targeta de remissió obtinguda en una de les organitzacions participants.

A la *Comunitat Valenciana*, el *Decret 26/2000, de 22 de febrer, del Govern Valencià, pel qual s'estableix el dret a l'assistència sanitària a ciutadans estrangers a la Comunitat Valenciana i es crea la Targeta Solidària* estableix que la Conselleria de Sanitat ampliarà la cobertura sanitària per als immigrants no empadronats quan no tinguin recursos econòmics, amb les condicions assenyalades en el Decret i mentre normalitzen la seva situació administrativa (Art. 2.2).⁷⁰

Per la seva banda, la *Llei foral 2 / 2000, de 25 de maig, de modificació de la Llei Foral 10/1990, de 23 de novembre, de Salut, per estendre la cobertura d'assistència sanitària del sistema sanitari públic de Navarra a tots els immigrants a la Comunitat Foral*, estableix a l'article primer que "L'assistència sanitària pública dins del territori de la Comunitat Foral s'estendrà a tots els ciutadans i ciutadanes residents en qualsevol dels municipis de Navarra amb independència de la seva situació legal o administrativa".⁷¹

⁶⁹ Així, al *Decret 188/2001, de 26 juny, de la Generalitat de Catalunya, que aplica la Llei orgànica 4 / 2000, de 11-1-2000, de drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social*, l'article 7, que tracta del dret a l'assistència sanitària dels immigrants, reitera el contingut de l'article 12 de la Llei.

⁷⁰ L'article 4 estableix: "Per a instrumentalitzar els extrems recollits en l'article 2 es crea la Targeta Solidària", i en relació a aquesta, l'article 5.3. disposa: "L'obtenció de la Targeta Solidària per a estrangers no empadronats es realitzarà per les unitats d'Afiliació i Validació de la Conselleria de Sanitat, un cop rebuda la sol·licitud a través dels treballadors socials, tant dels centres sanitaris com dels ajuntaments. Les unitats d'Afiliació i Validació expediran una targeta amb caràcter temporal per un període d'un any, que podrà ser ampliat quan es demostrin causes objectives que hagin pogut dificultar el procés de normalització administrativa. Les ONG legalment reconegudes en l'àmbit sanitari podran participar en el lliurament i distribució de les targetes.

⁷¹ En el Preàmbul d'aquesta Llei es justifica aquesta regulació en base a la situació de vulnerabilitat i de discriminació que suscita aquesta situació per a aquest col·lectiu.

Finalment, la Regió de Múrcia ha publicat la *Llei 3 / 2009, d'11 de maig, dels Drets i Deures dels Usuaris del Sistema Sanitari de la Regió de Múrcia*, en la qual es presta especial atenció a l'assistència sanitària que han de rebre els estrangers, assenyalant que als immigrants i en general als grups concrets en risc d'exclusió social, se'ls haurà de procurar una atenció personalitzada i adequada a les seves circumstàncies personals que afavoreixi el respecte i el compliment dels drets establerts en la llei. Concretament la Llei disposa que els ciutadans estrangers que accedeixin a les prestacions i serveis del sistema sanitari i els utilitzin tenen els drets i deures reconeguts en la dita Llei, i que les administracions públiques han de procurar fomentar actuacions per a minimitzar els obstacles lingüístics. Es considera que són titulars del dret a la protecció de la salut i l'atenció sanitària els ciutadans estrangers en els termes previstos en l'Article 3 de la Llei 16/2003, de 28 maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut, si bé els estrangers no empadronats i sense recursos econòmics que es trobin a la Regió de Múrcia i que no tinguin reconegut el dret a l'assistència sanitària a l'empara de la normativa estatal tindran accés, mentre regularitzen la seva situació, al conjunt de prestacions i serveis que ofereix el sistema sanitari públic regional, de conformitat amb el procediment que es determini reglamentàriament (arts. 15 i 20).

5. El principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social

En l'àmbit laboral, l'Estatut dels Treballadors als Articles 4 i 17 estableix el *principi d'igualtat i no discriminació*. En aquest Estatut es disposa que els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirecta per a trobar feina, o un cop l'han trobada, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per a exercir el treball o l'ocupació de què es tracti (Article 4, 2, c). D'altra banda es consideren nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, *incloent el racial o ètnic*, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol. Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte

desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació (Art. 17).⁷²

Per la seva banda, l'ordenament jurídic espanyol reconeix als estrangers el *dret al treball i a la seguretat social* a l'Article 10 de la LO 4 / 2000, que disposa que els estrangers que reuneixin els requisits previstos en aquesta Llei i disposicions de desenvolupament tenen dret a exercir una activitat remunerada per compte propi o d'altri, i a accedir al sistema de la Seguretat Social de conformitat amb la legislació vigent. Igualment la Llei diu que "Els estrangers residents tenen dret a accedir a les prestacions i serveis de la Seguretat Social en les mateixes condicions que els espanyols" (Art. 14, 1, de la LO 4 / 2000).⁷³

L'*Estatut dels Treballadors* preveu que els estrangers poden contractar la prestació del seu treball d'acord amb el que disposa la legislació específica sobre la matèria (Article 7, c).⁷⁴

Complementant aquesta legislació, en el Text refós de la *Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1 / 1994, de 20 de juny*, s'estableix que estan compresos en el Sistema de la Seguretat Social, a efectes de les prestacions de modalitat contributiva, sigui quin sigui el seu sexe, estat civil i professió, "els espanyols que resideixin a Espanya i els estrangers que resideixin o es trobin legalment a Espanya", sempre que, en els dos supòsits, exerceixin la seva activitat en territori nacional i estiguin inclosos en algun dels apartats assenyalats per la llei (Art. 7).

6. El principi d'igualtat i no discriminació en altres àmbits

Atès que la igualtat es configura com un dels valors superiors del nostre ordenament jurídic, tal com proclama la Constitució Espanyola a l'Article 1, aquest principi es recull en tota la legislació que regula les relacions jurídiques en els diversos àmbits de la nostra comunitat.

⁷² Aquest precepte continua referint-se a les exclusions i reserves que puguin activar les accions i mesures positives per a afavorir l'accés a l'ocupació especialment de les dones.

⁷³ En aquest mateix precepte, números 2 i 3, es reconeix el dret dels estrangers als serveis socials en els termes següents: "2. Els estrangers residents tenen dret als serveis i a les prestacions socials, tant als generals i bàsics com als específics, en les mateixes condicions que els espanyols. 3. Els estrangers, sigui quina sigui la seva situació administrativa, tenen dret als serveis i prestacions socials bàsiques".

⁷⁴ L'article 69, 2, paràgraf. 2n, assenyalava que els treballadors estrangers poden ser electors i elegibles com a delegats de personal i membres del comitè, sempre que reuneixin les condicions exigides per la llei.

De manera especial es recull en l'àmbit de l'educació, concretament a la *Llei orgànica 2 / 2006, de 3 de maig, d'Educació*, on s'assenyala que el sistema educatiu espanyol, configurat d'acord amb els valors de la Constitució i assentat en el respecte dels drets i les llibertats que s'hi reconeixen, s'inspira, entre altres, en els principis de qualitat de l'educació per a tot l'alumnat, independentment de les seves condicions i circumstàncies; en l'equitat, que garanteixi la igualtat d'oportunitats, la inclusió educativa i la no-discriminació i actuï com a element compensador de les desigualtats personals, culturals, econòmiques i socials, amb especial atenció a les que derivin de discapacitat; en la transmissió i posada en pràctica de valors que afavoreixin la llibertat personal, la responsabilitat, la ciutadania democràtica, la solidaritat, la tolerància, la igualtat, el respecte i la justícia, així com que ajudin a superar qualsevol tipus de discriminació; el desenvolupament de la igualtat de drets i oportunitats i el foment de la igualtat efectiva entre homes i dones (Article 1).

Basant-se en aquests principis, s'assenyalen com a fins del sistema educatiu, entre d'altres, l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals, la igualtat de drets i oportunitats entre homes i dones i la igualtat de tracte i no discriminació de les persones amb discapacitat, l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins dels principis democràtics de convivència, així com en la prevenció de conflictes i la seva resolució pacífica, la responsabilitat individual i el mèrit i esforç personal, i la formació per a la pau, el respecte dels drets humans, la vida en comú, la cohesió social, la cooperació i la solidaritat entre els pobles, com també l'adquisició de valors que propiciïn el respecte envers els éssers vius i el medi ambient, en particular el valor dels espais forestals i el desenvolupament sostenible (cf. arts. 1, 17, 19, 23, 33, 40, 75, 80, 82, 84.3, 86, 88, entre d'altres).

De la mateixa manera, aquest principi també es recull en la *Llei Orgànica 2 / 86, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat*, que estableix entre els seus principis bàsics que l'actuació dels membres de les Forces i Cossos de Seguretat s'ha de realitzar amb respecte absolut de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, amb absoluta neutralitat política i imparcialitat i, en conseqüència, sense cap discriminació per raó de raça, religió o opinió, amb integritat i dignitat. La Llei es refereix a l'obligació d'impedir tota pràctica abusiva, arbitrària o discriminatòria que comporti violència física o moral (Art. 5.1. a, b, i 5.2.a).

V. LA LEGISLACIÓ AUTONÒMICA SOBRE IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

En l'àmbit autonòmic, la legislació sobre el principi d'igualtat de tracte i no discriminació és molt desigual.

Hi ha hagut comunitats en què s'ha regulat l'aplicació d'aquests principi a alguns col·lectius. Així, s'han publicat lleis específiques per a promoure la igualtat entre homes i dones⁷⁵ o per a procurar la integració social dels drogodependents, dels menors o dels discapacitats. Però en la major part de les comunitats autònomes encara no s'ha desenvolupat una regulació sobre la matèria.

D'altra banda, també les comunitats autònomes que legislat sobre la integració dels immigrants en aquestes comunitats.⁷⁶

No obstant això, hi ha una abundant normativa autonòmica de rang inferior sobre cooperació internacional, promoció dels Fòrums d'immigració, i altres aspectes més concrets de la integració dels immigrants en les diverses comunitats autònomes.

VI. LA IGUALTAT DE TRACTE I LA LLUITA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ EN LA LEGISLACIÓ DE RÈGIM LOCAL

En el text bàsic de la legislació relativa al règim local, la **Llei 7 / 1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local**,⁷⁷ no es fa referència

⁷⁵ En matèria d'igualtat entre homes i dones s'han publicat les següents lleis: la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia; la Llei 7 / 2007, de 22 d'octubre, de modificació de la Llei 1 / 2003, de 3 de març, d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Castella i Lleó; la Llei 7 / 2007, de 4 d'abril, per a la Igualtat entre Dones i Homes, i de Protecció contra la Violència de Gènere a la Regió de Múrcia; la Llei 2 / 2007, de 28 de març, del treball en igualtat de les dones de Galícia; i la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona de les Illes Balears.

⁷⁶ Les comunitats que han publicat lleis sobre la matèria han estat: Comunitat de Madrid, la Llei 4 / 2005, de 14 de desembre, de l'Agència Regional per a la Immigració i la Cooperació; Comunitat Valenciana, la Llei 15/2008, de 5 de desembre, de la Generalitat, d'Integració de les Persones Immigrants; Catalunya, el Decret 188/2001, de 26 juny de la Generalitat de Catalunya, que aplica la Llei orgànica 4 / 2000, de 11-1-2000, de drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.

⁷⁷ Vegeu AGUADO i CUDOLÀ, V., "La aplicación del marco jurídico de la inmigración en las administraciones locales" (I y II), en *Cuadernos de Derecho local*, núm. 0, 2002, pp. 7-43 i núm. 1, 2003, pp. 58-88.

expressa al principi d'igualtat de tracte i de no discriminació,⁷⁸ com tampoc a les diverses minories ètniques o a la seva integració social. Amb tot, en regular el padró municipal sí que s'hi fa esment dels immigrants.

L'Article 16,1, defineix el Padró municipal com "el registre administratiu on consten els veïns d'un municipi. Les seves dades constitueixen prova de la residència i del domicili habitual en el municipi. Les certificacions que d'aquestes dades s'expedeixin tindran caràcter de document públic i fefaent a tots els efectes administratius".

El paràgraf segon es refereix a la inscripció en el Padró Municipal, que "només té efecte de conformitat amb el que disposa l'Art. 15 d'aquesta llei⁷⁹ durant el temps que subsisteixi el fet que la va motivar i, en tot cas, haurà de ser objecte de renovació periòdica cada dos anys quan es tracti de la inscripció d'estrangers no comunitaris sense autorització de residència permanent". Adverteix que el transcurs del termini indicat "serà causa per a acordar la caducitat de les inscripcions que hagin de ser objecte de renovació periòdica, sempre que l'interessat no hagi procedit a aquesta renovació. En aquest cas, la caducitat podrà declarar-se sense necessitat d'audiència prèvia de l'interessat".

Les dades que ha de contenir la inscripció en el Padró municipal són el nom i cognoms, el sexe, el domicili habitual, la nacionalitat, el lloc i data de naixement, el certificat o títol escolar o acadèmic que es posseeixi, i tota altra dada que puguin caldre per a l'elaboració del cens electoral, sempre que es garanteixi el respecte dels drets fonamentals reconeguts en la Constitució, i el número de document nacional d'identitat (Art. 16, 2).

En aquest darrer cas, si es tracta d'estrangers, la disposició sol·licita:

a) El número de la targeta de residència en vigor, expedida per les autoritats espanyoles o, si no, número del document acreditatiu de la identitat o del passaport en vigor expedit per les autoritats del país de procedència, tractant-se de ciutadans nacionals d'Estats membres de la Unió Europea, d'altres estats

⁷⁸ Únicament en l'art. 84 s'assenyala que les Corporacions Locals poden intervenir les activitats dels ciutadans, ajustant-se, en tot cas, als principis d'igualtat de tracte, congruència amb els motius i fins justificatius i respecte de la llibertat individual.

⁷⁹ L'art. 15 estableix: "Tota persona que visqui a Espanya està obligada a inscriure's en el Padró del municipi en què resideixi habitualment. Qui visqui en diversos municipis haurà d'inscriure's únicament en el que habiti durant més temps a l'any.- El conjunt de persones inscrites en el Padró municipal constitueix la població del municipi.- Els inscrits en el Padró municipal són els veïns del municipi.- La condició de veí s'adquireix en el mateix moment de la seva inscripció en el Padró".

part en l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu o dels estats als quals, en virtut d'un conveni internacional, s'estengui el règim jurídic previst per als ciutadans dels Estats esmentats.

b) El número d'identificació d'estranger que consti en document, en vigor, expedit per les autoritats espanyoles o, si no, el número del passaport en vigor expedit per les autoritats del país de procedència, tractant-se de ciutadans nacionals d'Estats no compresos en l'incís anterior.

En l'Article 18 s'estableixen els drets i deures dels veïns.⁸⁰ S'hi indica que la inscripció dels estrangers en el padró municipal no constituirà prova de la seva residència legal a Espanya ni els atribuirà cap dret que no els confereixi la legislació vigent, especialment en matèria de drets i llibertats dels estrangers a Espanya.

D'aquesta normativa es dedueix que no se subordina la inscripció en el Padró municipal a cap situació administrativa de l'estranger. Però tampoc comporta la regularització d'aquesta situació administrativa per la inscripció en l'esmentat padró. Amb tot, aquesta inscripció pot servir de prova per a acreditar un temps de permanència a Espanya.

Les competències que l'Article 25 de la LBRL atribueix als municipis tenen una especial rellevància per a una atenció adequada del fenomen de la immigració. S'han esmentat diverses activitats on aquesta importància es pot manifestar (vegeu Capítol 3 d'aquesta Guia).

⁸⁰ Aquests drets són: "a) Ser elector i elegible d'acord amb el que disposa la legislació electoral .- b) Participar en la gestió municipal d'acord amb el que disposen les lleis i, si s'escau, quan la col·laboració amb caràcter voluntari dels veïns sigui interessada pels òrgans de govern i administració municipal .- c) Utilitzar, d'acord amb la seva naturalesa, els serveis públics municipals, i accedir als aprofitaments comunals, d'acord amb les normes aplicables .- d) Contribuir mitjançant les prestacions econòmiques i personals legalment previstes a la realització de les competències municipals .- e) Ser informat, prèvia petició raonada, i adreçar sol·licituds a l'Administració municipal en relació a tots els expedients i documentació municipal, d'acord amb el que preveu l'art. 105 de la Constitució.- f) Demanar la consulta popular en els termes previstos en la llei.- g) Exigir la prestació i, si s'escau, l'establiment del corresponent servei públic, en el supòsit de constituir una competència municipal pròpia de caràcter obligatori .- h) Exercir la iniciativa popular en els termes previstos en l'art. 70 bis.- i) Aquells altres drets i deures establerts en les lleis".

NORMES RELATIVES AL PRINCIPI DE NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'ORIGEN RACIAL O ÈTNIC

SÍNTESI DE LEGISLACIÓ

I. LEGISLACIÓ ESPANYOLA

En matèria de no discriminació, entre altres causes, per raó de raça o ètnia, o diversitat cultural, hi ha una norma fonamental, la Constitució Espanyola, dues normes bàsiques (Llei d'estrangeria i Reglament) i diverses referències en la legislació ordinària. Cal tenir en compte també la normativa de les comunitats autònomes en què es recull el principi d'igualtat i no discriminació.

1. Constitució espanyola: Art. 14, en relació amb els articles 10, 13 i 15 i ss.
2. Estatuts d'Autonomia: País Valencià (articles 10-13); Catalunya (articles 4, 15, 40-45); Illes Balears (articles 12-17), Andalusia (articles 1, 5-14, 37, 62), Aragó (articles 12, 20-29) i Castella i Lleó (articles 8-16, 76).
3. Llei Orgànica 4 / 2000. d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social (modificada per la Llei orgànica 8 / 2000, de 22 de desembre, Llei 11/2003 de 29 de setembre i Llei Orgànica 14/2003, de 20 de novembre).
4. Reial Decret 2393/2004, de 30 de desembre, que aprova el Reglament de la Llei anteriorment esmentada.
5. Codi civil: Art. 27.
6. Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat: Art. 1, 2 i 3.
7. Estatut dels Treballadors: articles 4, 17, c); 69, 1.
8. Reial Decret Legislatiu 1 / 1994, de 20 de juny, que aprova el Text refós de la Llei General de la Seguretat Social: Art. 7.
9. Codi penal: articles 22, 86, 108, 173, 174, 189, 190, 221, Títol XV (311-314), 510-512, 515, 586, 594, 597, 607, i especialment Títol XV bis (Delictes contra els drets dels ciutadans estrangers).

10. Llei 5 / 1984, de 26 de març, reguladora del dret d'asil i de la condició de refugiat (modificada per la Llei 9 / 1994, de 19 de maig), i normativa de desenvolupament.
11. Reial Decret 865/2001, de 20 de juliol, relatiu al Reglament de reconeixement de l'Estatut d'apàtrida.
12. Decret 188/2001, de 26 juny de la Generalitat de Catalunya, que aplica la Llei orgànica 4 / 2000, de 11-1-2000, de drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.
13. Decret 26/2000, de 22 de febrer, del Govern Valencià, pel qual s'estableix el dret a l'assistència sanitària a ciutadans estrangers a la Comunitat Valenciana i es crea la Targeta Solidària.
14. Llei Foral 2 / 2000, de 25 de maig, de modificació de la Llei Foral 10/1990, de 23 de novembre, de Salut, per estendre la cobertura d'assistència sanitària del sistema sanitari públic de Navarra.
15. Llei orgànica 2 / 2006, de 3 de maig, d'Educació: articles 1, 17, 19, 23, 33, 40, 75, 80, 82, 84.3, 86, 88, entre d'altres.
16. Llei Orgànica 2 / 1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat de l'Estat: articles 5. a), b) i c), 5.2.a).

II. LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

Hi ha nombroses disposicions, de caràcter general i específic, derivades de diferents organismes internacionals, relatives al principi de no discriminació i d'igualtat de tracte, així com a les persones immigrants i a la lluita contra la discriminació per raó de raça o ètnia. N'esmentarem les següents.

1. NORMATIVA DE LES NACIONS UNIDES

1.1. Amb caràcter general:

a) Declaració Universal de Drets Humans (1948) a la qual remet expressament l'Article 10.2 de la Constitució a efectes interpretatius.

b) La Convenció sobre l'Estatut dels Refugiats (1951), amb el seu **Protocol** de 1967),

c) La Convenció sobre l'Estatut dels Apàtrides (1954)

1.2. Amb caràcter més específic:

a) ***Declaració de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial*** (1963).

b) ***Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial*** (1965).

Aquesta Convenció, que actualment és una de les més àmpliament ratificades entre les convencions de les Nacions Unides que es refereixen als drets humans, obliga els Estats part a prohibir tota discriminació basada en motius de raça, color, llinatge o origen nacional o ètnic contra totes les persones dins de la jurisdicció de l'Estat, i a establir sancions legals per activitats basades en una tal discriminació. No obstant això, la discriminació basada en la nacionalitat, no queda prohibida per la Convenció.

c) ***Declaració sobre els principis fonamentals relatius a la contribució dels mitjans de comunicació de masses a l'enfortiment de la pau i la comprensió internacional, a la promoció dels drets humans i a la lluita contra el racisme, l'apartheid i la incitació a la guerra*** (1978).

d) ***Declaració sobre la raça i els prejudicis racials*** (1978).

e) ***Convenció internacional sobre la protecció dels drets de tots els treballadors migrants i dels seus familiars***, 18 de desembre de 1990.

Aquesta Convenció es basa en els convenis de l'OIT, i hi destaca el fet que s'estén als treballadors migrants que entren o resideixen il·legalment al país d'ocupació (i als membres de les seves famílies) els drets que abans es limitaven a les persones que practicaven una migració legal per raons d'ocupació, protegeix els drets fonamentals dels migrants i no exclou a cap categoria de migrants.

f) ***Declaració sobre els drets de les persones pertanyents a minories nacionals o ètniques, religioses i lingüístiques*** (1992).

g) ***Declaració de Principis sobre la tolerància de la UNESCO*** de 16 de novembre de 1995.

h) ***Declaració aprovada el 8 de setembre de 2001 a Durban, Sud-àfrica a la Conferència mundial contra el racisme, discriminació racial, la xenofòbia i les formes connexes d'intolerància***, reafirmada per la Conferència de Durban d'abril de 2009. En la seva Secció 5, apunta la determinació de noves mesures i iniciatives concretes a tots els nivells per a combatre i eliminar totes les manifestacions de racisme, discriminació racial, xenofòbia i formes connexes d'intolerància per tal de fomentar l'aplicació de la Declaració i el Programa d'Acció de Durban

i fer front als desafiaments i obstacles que això planteja, tenint en compte també els fets nous que s'han produït des de la seva aprovació el 2001.

i) ***Coalició Europea de Ciutats contra el Racisme i la Xenofòbia, ECAR*** (2004)

j) ***Altres instruments de les Nacions Unides.***

Entre aquests instruments cal destacar:

- *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona* (1979)

- *Convenció relativa a la lluita contra les discriminacions en l'esfera de l'ensenyament* (1960) i el *Protocol per a instituir una Comissió de Conciliació i Bons Oficis facultada per a resoldre les controvèrsies a què pugui donar lloc la Convenció relativa a la lluita contra les discriminacions en l'esfera de l'ensenyament* (1962)

- *Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals* (1966)

- *Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics* (1966)

- *Declaració sobre l'eliminació de totes les formes d'intolerància i de discriminació fundades en la religió o les conviccions, aprovada per l'Assemblea General el 1981*

- *Convenció contra la Tortura i Altres Tractes o Penes Cruels, Inhumans o Degradants* (1984)

- *Convenció sobre els Drets del Nen* (1989)

- *Convenció de les Nacions Unides contra la Delinqüència Organitzada Transnacional coneguda com a Convenció de Palerm* (2001), i en particular el seu *Protocol adicional, per a prevenir, reprimir i sancionar el tràfic de persones, especialment de dones i nens*

Llevat de la *Convenció Internacional sobre la protecció dels drets de tots els treballadors migrants i dels seus familiars*, tots els altres pactes han estat ratificats per Espanya i publicats en el Butlletí Oficial de l'Estat, i, per tant, formen part del nostre ordenament, d'acord amb el que disposa la Constitució espanyola.

2. NORMATIVA DE LA UNIÓ EUROPEA

De la diversitat d'instruments adoptats i d'activitats desenvolupades en relació amb el principi d'igualtat i no discriminació, especialment per raó de migració, raça, ètnia i diversitat cultural, esmentarem els següents:

2.1. ELS TRACTATS

El ***Tractat constitutiu de la Comunitat Europea*** assenyala a l'Article 6 que: "1. La Unió es basa en els principis de llibertat, democràcia, respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals i l'Estat de Dret, principis que són comuns als Estats membres.-2. La Unió respectarà els drets fonamentals tal com es garanteixen en el Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals signat a Roma el 4 de novembre de 1950, i tal com resulten de les tradicions constitucionals comunes als Estats membres com a principis generals del dret comunitari ".

Aquest Tractat recull també el *principi de no discriminació*. Així, en l'Article 12 es recull la prohibició d'exercir tota discriminació per raons de nacionalitat. I en l'Article 13, reformat pel ***Tractat d'Amsterdam***, que complementa en el Tractat de la Comunitat Europea les garanties de no discriminació previstes en tots els altres tractats, s'estableix: "Sense perjudici de les altres disposicions d'aquest Tractat i dins dels límits de les competències que atribueix a la Comunitat, el Consell, per unanimitat, a proposta de la Comissió i prèvia consulta al Parlament Europeu, podrà adoptar accions adequades per a lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic , religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual".

Pel que fa a la immigració, la base jurídica que delimita les possibilitats d'incidència de les institucions comunitàries és el **Títol IV del Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea (TCE), que tracta de "Visats, Asil, Immigració i altres polítiques relacionades amb la Lliure circulació de les persones"**. Sota aquesta rúbrica s'enumera una sèrie de mesures, relatives als visats, la política d'immigració i l'asil, que han d'adoptar les institucions comunitàries per tal d'establir progressivament un *espai comú de llibertat, seguretat i justícia*.

2.2. DIRECTIVES, REGLAMENTS I DECISIONS

A. Directives

Les directives inclouen qüestions molt diverses, com ara la llibertat de moviments i de residència, el dret a romandre en el territori d'un altre Estat membre un cop ha acabat el període d'ocupació, l'educació dels fills dels treballadors migrants, qüestions de salut i seguretat dels treballadors migrants i el dret a votar i a presentar-se a les eleccions d'altres estats membres.

a. **Directiva 2000/43/CE relativa a la igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.**

b. **Directiva 2000/78/CE, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.**

c. **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002**, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, **relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones** pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.⁸¹

d. **Directiva 2003/86/CE, sobre el dret a la reagrupació familiar.** Estableix el dret a reagrupar el cònjuge o persona amb anàloga relació a la matrimonial degudament provada i els fills menors, sense més requisits que un habitatge adequat, una assegurança de malaltia i ingressos suficients per al sosteniment familiar. El període màxim de residència prèvia que es pot requerir, abans d'exercir aquest dret, és de dos anys. Els membres de la família reagrupats tenen dret, en igualtat de condicions amb el reagrupant, a l'accés a l'educació, a una feina per compte d'altri o compte propi i a la formació professional. En relació amb aquesta Directiva, Espanya ha cursat la pertinent comunicació a la Comissió Europea, exposant que no necessita realitzar una transposició formal, atès que els estàndards de la legislació espanyola en matèria de reagrupació familiar estan per sobre dels continguts mínims exigits per la Directiva.

e. **Directiva 2003/109/CE, relativa a l'estatut dels nacionals de tercers països residents de llarga durada.** Regula els drets que s'adquireixen quan s'ha residit de manera legal i ininterrompuda en el territori d'un Estat membre durant cinc anys. Aquests drets comprenen, entre altres, la igualtat de tracte amb els nacionals en matèria d'educació, accés a l'ocupació, seguretat social i el reconeixement de diplomes professionals. A més, s'adquireix el dret de traslladar la residència, sota certes condicions, al territori d'un altre Estat membre. D'altra banda, l'estatut de resident de llarga durada compta també

⁸¹ BALAGUER CALLEJÓN, M^a L., "Crónica de legislación europea", ReDCE, núm. 6, juliol-desembre de 2006, p. 477-484.

amb una protecció especial davant de l'expulsió, que només podrà produir-se quan el resident representi una amenaça real i suficientment greu per a l'ordre públic o la seguretat pública.

f. **Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.**

g. **Directiva 2008/115/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 16 de desembre de 2008, relativa a procediments i normes comunes en els Estats membres per al retorn dels nacionals de tercers països en situació irregular.**

h. El Consell de la Unió Europea ha adoptat **quatre directives i un instrument financer de suport a les polítiques d'asil**: el Fons Europeu per als Refugiats. Les quatre directives es refereixen a la protecció temporal dispensada a les persones desplaçades (2001/55/CE, de 20 de juliol), a les condicions mínimes d'acollida per als sol·licitants d'asil (2003/9/CE, de 27 de gener), a l'estatut de refugiat i de protecció subsidiària (2004/83/CE, de 29 d'abril) i als procediments d'asil (2005/85/CE, d'1 de desembre). Les dues primeres ja han estat transposades al dret espanyol, mitjançant els reials decrets 865/2001, de 20 de juliol, i 2393/2004, de 30 de desembre.

B. Reglaments

a. **Reglament en matèria d'igualtat de tracte en Seguretat Social núm. 859/2003 del Consell, de 14 de maig de 2003.** Pretén eliminar la discriminació per raó de nacionalitat que patien els no nacionals de la Unió Europea quan es traslladaven d'un Estat membre a un altre, en la mesura que perdien els drets a les prestacions de Seguretat Social que haguessin acumulat en el primer.

b. **Reglament núm. 1612/68/CEE**, que tracta principalment de la igualtat de tracte en relació amb l'accés a l'ocupació, les condicions de treball, els avantatges socials i fiscals, els drets sindicals, la formació professional i l'educació; també enuncia principis rectors per a la reunificació familiar, i

c. **Reglament núm. 1408/71/CEE** sobre l'aplicació dels règims de la seguretat social als treballadors assalariats, els treballadors no assalariats i als membres de les seves famílies que es desplacin dins de la Comunitat, modificat pel Reglament núm. 1606/98/CE del Consell, de 29 de juny de 1998.

C. Decisions

a. ***Decisió del Consell, de 27 de novembre de 2000, per la qual s'estableix un programa d'acció comunitari per a lluitar contra la discriminació (2001 - 2006).***

b. ***Decisió n ° 771/2006/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de maig de 2006, per la qual s'estableix l'Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom (2007) - Cap a una societat justa [Diari Oficial L 146 de 31.5.2006].***

En l'Article 2, c) s'assenyala com un dels objectius d'aquest Any: "c) Reconeixement: facilitar i celebrar la diversitat i la igualtat. L'Any Europeu subratllarà l'aportació positiva que les persones, independentment del seu sexe, origen ètnic o racial, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, poden fer a la societat en conjunt, en particular posant l'accent en els avantatges de la diversitat".

c. ***Decisió marc 2008/913/JAI del Consell de 28 de novembre de 2008 relativa a la lluita contra determinades formes i manifestacions de racisme i xenofòbia mitjançant el Dret penal.***

d. Iniciativa comunitària ***EQUAL***, que combat la discriminació en el mercat de treball, així com el programa relatiu a l'***estratègia marc comunitària sobre la igualtat entre homes i dones***, que està centrat en la situació de les dones, i el ***Fons europeu per als refugiats***, que proporciona suport financer per a l'acollida, la integració i la repatriació voluntària dels refugiats.

2.3. COMISSIÓ DE LES COMUNITATS EUROPEES

a. ***Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors (1989)***

b. ***Llibre Verd de la Comissió, de 28 de maig de 2004, «Igualtat i no discriminació a la Unió Europea ampliada»***

2.4. RESOLUCIONS DEL PARLAMENT EUROPEU

a. ***Resolució de 26 d'octubre de 1995, sobre el racisme, la xenofòbia i l'antisemitisme***

b. Resolució sobre el racisme, la xenofòbia i l'antisemitisme i sobre l'Any Europeu contra el Racisme (1997)

c. Resolució de 8 de juny de 2005, sobre la protecció de les minories i les polítiques de lluita contra la discriminació a la Unió Europea ampliada

3. CONSELL D'EUROPA

3.1 Amb caràcter general:

a) Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (1950) i

b) Carta Social Europea (1961, revisada el 1996) amb el seu Protocol addicional (1988)

Les dues reconeixen a les persones que viuen i treballen en països dels quals no són nacionals els següents drets: dret al respecte de la vida privada i la vida de família, dret a exercir una activitat remunerada en el territori d'un altre Estat Membre; dret d'informació als treballadors migrants; mesures dirigides a facilitar la migració, dret a la igualtat de tracte entre els nacionals i els no nacionals en l'ocupació, dret a la reunió familiar i garanties contra l'expulsió, etc. No obstant això, aquests instruments només es refereixen als immigrants que són ciutadans dels Estats membres del Consell d'Europa, i la seva aplicació està condicionada a la reciprocitat.

3.2. Amb caràcter específic:

a) Conveni europeu sobre l'Estatut jurídic dels treballadors migrants (1977)

S'aplica als nacionals d'una Part Contractant autoritzats per una altra Part Contractant a residir en el seu territori per exercir-hi una feina remunerada. Aquest conveni regula els principals aspectes de l'estatut jurídic dels treballadors migrants i, en particular: reclutament, exàmens mèdics i exàmens d'aptitud professional, viatges, permisos de treball i de residència, reunió familiar, habitatge, condicions de treball, transferència d'economies, seguretat social, assistència social i mèdica, terminació del contracte de treball, acomiadament i col·locació en una nova feina, i la preparació per al retorn al país d'origen.

b) Conveni sobre la reducció dels casos de nacionalitat múltiple i sobre l'obligació del servei militar en aquests casos (1963)

c) Conveni sobre la participació dels estrangers en la vida pública a nivell local (1992)

d) Declaració i Pla d'acció sobre la lluita contra el Racisme, la Xenofòbia, l'Antisemitisme i la Intolerància (1993)

e) Conveni marc per a la protecció de les minories nacionals (1995)

f) Conveni del Consell d'Europa sobre Accions contra la Tracta d'Éssers Humans, 16 de maig de 2005

g) Declaració en contra de la intolerància i el racisme (2005), anomenada la Declaració de Faro

3.3. Comissió Europea contra el racisme i la intolerància (ECRI)

a) Recomanacions de política general, núms. 1-12, de lluita contra el racisme i la xenofòbia (des de 1996)

b) Declaració de ECRI amb ocasió de la EURO 2008 "Units contra el racisme"

4. NORMATIVA DE L'OIT

En destaquem:

a) Conveni núm. 19 i la Recomanació núm. 25 sobre la igualtat de treball (accidents del treball), de 1925

b) Conveni sobre la conservació dels drets de pensió dels migrants, (núm. 48), de 1935

c) Conveni sobre la igualtat de tracte (seguretat social) (núm. 118), de 1962

d) Conveni (núm. 157) i la Recomanació (núm. 167) sobre la conservació dels drets en matèria de seguretat social, respectivament, de 1982 i 1983

Hi ha hagut altres instruments relatius als treballadors immigrants, entre els quals cal assenyalar:

a) El 1926 va adoptar el Conveni sobre la inspecció dels emigrants (núm. 21) i la Recomanació sobre la protecció de les emigrants a bord de vaixells (núm. 26);

- b) El 1939, el Conveni núm. 66 i la Recomanació núm. 61 sobre els treballadors migrants i la Recomanació sobre els treballadors migrants (col·laboració entre Estats) (núm. 62);
- c) El 1947, el Conveni sobre política social (territoris no metropolitans) (núm. 82). Això no obstant, el Conveni núm. 66 no ha entrat mai en vigor per manca de ratificacions. Per això es va procedir a la seva revisió el 1949, data en què es van adoptar el Conveni núm. 97 i la Recomanació núm. 86 sobre els treballadors migrants.
- d) El 1955, la Conferència va adoptar la Recomanació sobre la protecció dels treballadors migrants (països insuficientment desenvolupats) (núm. 100);
- e) El 1958, el Conveni núm. 110 i la Recomanació núm. 110 sobre les plantacions;
- f) El 1962, el Conveni sobre política social (normes i objectius bàsics) (núm. 117);
- g) El 1975, la Conferència va completar els instruments de 1949 per mitjà de l'adopció del Conveni núm. 143 i de la Recomanació núm. 151 sobre els treballadors migrants (disposicions complementàries).

5. ALTRES ORGANITZACIONS

1. OSCE

Declaració de Còrdova de 10 d'octubre de 2007 del president en exercici de l'OSCE sobre intolerància i discriminació cap als musulmans

2. ORGANITZACIÓ CIUTATS

Carta Europea de salvaguarda dels Drets Humans a la ciutat, 18 maig de 2000.

