

Edita: Diputació de Castelló
Projecto Compass

Diseño y maquetación: 4Colors, Coop. V
Vinaròs

Depósito legal: CS-000-2007

índice 

5 Prólogo

8 Introducción

10 Antes de comenzar

20 El proceso de construcción de un plan municipal de inmigración, Integración y/o ciudadanía

30 Perfil del/a mediador/a

40 Bibliografía

50 ANEXO

Anexo I.- Algunos planes municipales ya existentes

Anexo II.- Convivencia e inmigración en el ámbito local



PRÓLOGO

Vecindad y ciudadanía

Ximo GARCÍA ROCA
Director CeiMigra, Valencia

Los procesos migratorios introducen dos relatos diferentes, con sus respectivos dispositivos y providencias: *el relato político de la ciudadanía*, que plantea cómo pertenecer a un Estado-Nación que garantice los derechos cuando se ha nacido en otro territorio y *el relato social de la vecindad*, que se interesa por vivir juntos cuando el otro es portador de otras culturas y tradiciones. La gestión de las migraciones plantea la necesidad de resolver el dilema de la doble fidelidad a la ciudadanía y a la vecindad. Una ciudadanía sin vecindad estaría desprovista de carne, calor y sangre; una vecindad sin ciudadanía le faltaría la musculatura de los derechos exigibles.

Es posible ensayar la vía local que reconozca la ciudadanía por la condición de vecinos, y ejerza la vecindad a causa de su condición de ciudadanos. Los *municipios* se convierten, de este modo, en el espacio social donde se imbriquen los derechos de ciudadanía y la convivencia. Como institución política, el municipio es un defensor de los derechos de las personas inmigrantes, como institución social de proximidad es un espacio de sociabilidad.

8. Dos lógicas de lo social

La política moderna se presenta como defensa y promoción de la *ciudadanía*; la sociedad civil, por su par-



te, gira en torno a la *vecindad*, como ejercicio de proximidad. Mientras la condición de ciudadano permitió en su día la constitución de sujetos libres e iguales frente al súbdito y al vasallo, la condición de vecino permite entenderse como seres relacionales, interdependientes y vinculados. “*Ciudadano*” es nuestro nombre en el ámbito de lo público, que se despliega en representación política, “*vecino*” es nuestro nombre en el ámbito de lo social, que se despliega en convivencia. El código genético de la comunidad política es la ciudadanía; el código genético de la construcción de una sociedad abierta es la vecindad.

La *ciudadanía* se gestiona desde el Estado que garantiza los derechos civiles, políticos, sociales y se sustancia en un entramado institucional de carácter administrativo, que marca los límites del Estado-nación delimitado por fronteras precisas y definidas en términos de cultura, historia, lengua o tradiciones; son ciudadanos los que pertenecen al Estado-Nación y el título de ciudadano se concede por el derecho de sangre o a través de una decisión administrativa. La *vecindad* se promueve desde la sociedad civil que promueve relaciones y se despliega en un entramado de relaciones y auto-organizaciones cívicas, marca los límites de la comunidad en términos de convivencia, no contractuales, previo al contrato político; son vecinos los que llegaron a un territorio por la libertad inherente a todo ser humano y se pusieron a vivir.

La *ciudadanía* se asienta sobre el pacto político que permite gozar de voz, derechos y propiedades; el vínculo se sustenta sobre el derecho y concede garantía individuales y títulos de propiedad adquiribles y enajenables; la *vecindad* se asienta sobre la convivencia diaria, la empatía entre las personas, los vínculos asociativos y los intercambios sociales.

¿Cómo puede el sistema democrático gestionar la doble fidelidad a la ciudadanía y a la vecindad?. La democracia necesita revisar sus discursos políticos y sus prácticas en torno al lugar social del *municipio*. Sólo de este modo, las migraciones traerán una nueva civilización.



La prueba de ciudadanía

Las migraciones masivas de Sur a Norte y de Este a Oeste así como la creciente movilidad de la raza humana a fin de escapar de la pobreza y romper la resignación ponen a prueba la teoría clásica de la ciudadanía. Los inmigrantes evidencian las contradicciones e insuficiencias del concepto de ciudadanía, que sigue estando vinculada a la nacionalidad cuando ya el mundo es interdependiente y conectado no sólo por los productos, mercancías y finanzas sino también por los flujos migratorios.

Ya no se sostiene el vínculo de pertenencia mutua entre la comunidad de sangre y la comunidad de suelo, que estuvo en el origen de los Estados-nación de la Europa moderna, concebidos como organismos aislados, étnicamente homogéneos que habitan y dominan de forma exclusiva un territorio determinado, como espacios circunscritos demográfica y geográficamente. Y para preservar el vínculo de sangre y suelo, se postuló que la comunidad política ideal debía autoafirmarse mediante la separación física, la diferenciación simbólica, el parentesco endogámico, la autosuficiencia económica y el conflicto bélico con las demás comunidades extranjeras. (DERRIDA, 1998).

El estatuto de ciudadano se restringe a los miembros de la comunidad nacional. Sin embargo, es sabido que sólo algunos tenían la plena ciudadanía y que, por el contrario, las mujeres, los trabajadores sin propiedades y los extranjeros, entre otros, eran no-ciudadanos.

Gracias a los grandes movimientos sociales se han ido ampliando los límites de la ciudadanía. El movimiento obrero la reclama para los trabajadores; los movimientos feministas la reclaman para las mujeres; los movimientos anticolonialistas lo reclaman para las etnias no europeas.

En una época global, densamente conectada e interdependiente, la democracia se acredita socialmente si tie-



ne capacidad de ampliar los derechos de ciudadanía, en sus distintas generaciones de derechos, y de promover las condiciones de vida y sociabilidad. El estatuto de ciudadanía ya no puede depender de la pertenencia a una determinada comunidad nacional, en razón de la sangre o del nacimiento, sino que se vincula a la convivencialidad, que nos convierte en sujeto de derechos por el simple hecho de vivir en un lugar determinado como vecino, por la aceptación de un régimen democrático común y de unos derechos humanos universales sea cual sea su etnia y su lugar de nacimiento.

Si se mantiene la identificación entre ciudadanía y nacionalidad se produce una profunda fractura social entre nacionales que son los ciudadanos de pleno derecho, y los extranjeros que carecen incluso del derecho a tener derechos. Si los inmigrantes no son sujetos de derechos perecerá la democracia del futuro. Quienes han sido admitidos como trabajadores en los oficios que no quieren los autóctonos, quienes ya han sido admitidos como soldados en los ejércitos para defender al país o representarle en los procesos de paz, quienes ya han sido incorporados como contribuyentes en Hacienda para cotizar y mantener de este modo las pensiones, pueden y deben acceder a la ciudadanía, con todos sus derechos.

En la sociedad global, los inmigrantes extranjeros tiene un papel perturbador ya que como advierte Hannah ARENDT ya no hay extranjeros, porque no hay un espacio exterior del que procedan, sino que todos nacemos, vivimos y nos movemos en un mundo que se encuentra unificado. "El peligro estriba en que una civilización global e interrelacionada universalmente puede producir bárbaros en su propio medio, obligando a millones de personas a llegar a condiciones que, a pesar de todas las apariencias, son las condiciones de los salvajes" (1981, p.438).

Si se globalizan todas las relaciones sociales, incluidas las desigualdades de poder, es preciso globalizar los derechos humanos y los mecanismos que garanticen la libertad y la igualdad entre todos los seres humanos. En



caso contrario, aumentarán el número de inmigrantes indocumentados, que según el PNUD (2004) ascienden a 30 millones de personas en todo el mundo, que carecen de un estatus de residencia legal en el país donde viven.

9. La prueba de la vecindad

Lo necesario no es sólo reconocer la ciudadanía a los inmigrantes como un acto jurídico y político, sino que es urgente promover la convivencia entre todos los residentes. Como afirma HABERMAS resulta insuficiente ampliar el estatuto jurídico de la ciudadanía “sin un ejercicio activo de las diversas formas de participación democrática” (1999).

La especie humana ha sido desde su origen una especie migratoria, como dice J. ATTALI en *L’homme nomade* la situación sedentaria sólo ha sido un breve paréntesis en la historia de la humanidad y los seres humanos siempre han estado seducidos por el nomadismo, que retorna como viajeros. Según la hermosa metáfora de Juan GOYTISOLO, “el hombre no es un árbol: carece de raíces, tiene pies, camina. Desde los tiempos del *homo erectus* circula en busca de pastos, de climas más benignos, de lugares en los que resguardarse de las inclemencias del tiempo y de la brutalidad de sus semejantes”. Anteayer, eran bandas de cazadores y recolectores que buscaban nuevos pastos, ayer el éxodo de los pueblos a las ciudades y de los dominadores hacia las colonias; hoy es de las periferias sub-desarrolladas hacia los países industrializados en búsqueda de mejores condiciones de vida.

A la capacidad migratoria le resulta esencial el equipaje de la vecindad, que ha permitido a los seres humanos extenderse por toda la geografía como seres sociables, diversificar las formas de vida, las lenguas y las tradiciones culturales e intercambiar bienes y experiencias. La sociabilidad ha sido el código genético de lo humano.



¿Qué puede significar la promoción de la convivencia? En primer lugar, supone otro modo de emocionar la diversidad; podemos afrontar la diversidad cultural desde la empatía y no desde la sospecha o la desconfianza. La empatía conduce al amor por lo concreto, que convierte a los extraños en cercanos y practica la aceptación sin condiciones, sin inquietudes utilitaristas.

En segundo lugar, la vecindad supone que las personas inmigrantes se “empoderen” de las instituciones sociales, políticas y culturales del país de acogida. Será decisiva su incorporación a los Consejos Escolares, a las asociaciones de vecinos, a los Consejos de participación, a los sindicatos, a las parroquias y mezquitas.....

La vecindad comporta la convivencia entre comunidades definidas en términos de cultura, historia, lengua o tradiciones compartidas. En la actualidad, conviven personas de distintas tradiciones y culturas que no solicitan asimilación sino reconocimiento de la *diversidad cultural*. Las migraciones conllevan necesariamente el encuentro entre pueblos diferentes, sea bajo la forma del conflicto, conquista, convivencia pacífica o bajo una inestable combinación de convivencia y conflicto.

El desafío municipal

Si el estatuto de ciudadanía se desvincula de la nación y de la tierra de nacimiento, si todo empeño de vincular la ciudadanía a la nacionalidad está llamada al fracaso en tiempos de globalización *ha llegado la hora de los municipios* ya que la ciudadanía estará vinculada a la residencia. Si la creación de vecindad no se produce mediante decretos y normas sino en las relaciones cotidianas, *ha llegado la hora de los municipios* ya que la condición de vecino depende de la capacidad de conocer, reconocer y estimar a los otros.

En los municipios nace así la *ciudadanía cívica*, para indicar que la relación entre ciudadano y vecino es de reciprocidad: para ser ciudadanos se debe ejercer la



vecindad, y para ser vecinos se debe poseer la ciudadanía. Podríamos decir que si no hay vecindad no existe ciudadanía y si no hay ciudadanía no es posible una vecindad plena. Establecer este nexo es la competencia mayor de los Ayuntamientos. En el municipio se reconoce al vecino como residente y no sólo como trabajador. De este modo, se abre un nuevo horizonte para la democracia que tiene como ideal la inclusión a través de la residencia, que comienza en el ámbito municipal y se extiende a los espacios autonómico, estatal y europeo, con todos los derechos y deberes de los demás vecinos que llegaron antes que ellos.

Desde lo local, nace un sueño cosmopolita de unos derechos humanos universales, cuya jurisdicción se sitúa por encima de la soberanía de los Estados-nación y obligar a cada uno de estos a garantizar que todos los habitantes de su territorio, fuese cual fuese su sexo, condición social, color de piel, religión, nacionalidad, etc., gocen de iguales derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Si la ciudadanía se ancla en el ejercicio de vecindad, como ya ocurre con ciudadanos comunitarios, que han superado las fronteras territoriales en el ejercicio del voto, se replantea lo que crea el vínculo entre los seres humanos que integran una comunidad. ¿Es su condición étnica lo que nos une, y las propiedades naturales lo que constituyen a “los nuestros”? ¿Es la condición religiosa lo que nos une, y los dioses el factor de la cohesión? Cuando se convive en una finca, son los comportamientos, lealtades, sentido común, valores cívicos lo que permite hablar de un “nosotros”.

Desde esta experiencia local “quizá sea necesario fundar de nuevo la filosofía política partiendo de la figura del refugiado” (AGAMBEN 2001) “El derecho a tener derechos o el derecho de cada individuo a pertenecer a la Humanidad tendría que ser garantizado por la misma Humanidad” (ARENDETT, 433).

Es en el municipio donde empiezan las exclusiones de los inmigrantes, que los convierten en “no-personas”. Los nichos anónimos que jalonan algunos cementerios



españoles o el cadáver en el barco que espera se le acepte en algún país, sin que nadie le reclame es la máxima expresión de la “no-persona”. Pero también es el lugar donde empiezan los itinerarios de incorporación a la sociedad de acogida. Donde empieza el arraigo y la acogida. Es en el municipio donde se pueden prever los comportamientos racistas y xenófobos mediante la ampliación de los actores y las estrategias locales y nuevos mecanismos de participación.

En la actualidad, los sin-poder carecen de capacidad de negociación y la brecha se ha abierto hasta tal punto que el reto mayor de los sistemas democráticos es saber si están equipados para abordar este nuevo desafío, a pesar de la alianza entre la democracia y el estado de bienestar y de las trasferencias de recursos de los países más ricos a los más pobres. En lugar de acercar los polos opuestos, se agranda la brecha entre ellos.

¿Qué sucederá si el abismo producido entre los que tienen y los que no tienen es cada vez más profundo e inquietante? Las desigualdades económicas están aumentando y las rentas del capital crecen a costa de las rentas del trabajo. La democracia pierde su sustancia si no es capaz de fomentar las condiciones sociales de la libertad de todos mediante políticas pro-igualdad y ampliación de las oportunidades. La democracia necesita plantearse la participación de los grupos “desposeídos de poder”, en particular los inmigrantes, las mujeres, los excluidos, los desheredados, los perdedores. Su credibilidad y acreditación estará en la capacidad de dar acceso al poder y a la riqueza a los que están privados de él.

Sólo se es realmente libre cuando mi posibilidad es también de los otros. Entonces la democracia no estará mutilada por la libertad de comprar, vender y poseer, sino que estará seducida por la libertad de compartir y ampliar el “nosotros” humano (FUENTES 2004, 174).

Desde los municipios se crearán las redes transnacionales como laboratorio de la ciudadanía transnacional que



admite una pluralidad de pertenencias nacionales, que permite pasar de una región del mundo a otra. Se puede estar aquí y allá al mismo tiempo sin abandonar su cultura, sus familias, sus amistades. La interacción y la comunicación global instantáneas se extienden entre todas las partes del planeta, pero sobre todo permite que los pobres se trasladen al lugar que el capital escoge como residencia. Nacen de este modo formas no territoriales de pertenencia y de lealtad. El antropólogo de la Universidad de Yale, Arjun APPADURAI (1996, 166) denuncia que “ni el pensamiento popular ni el académico... han sabido enfrentarse a la diferencia existente entre ser una tierra de inmigrantes y ser un nodo de una red posnacional de diásporas”. La democracia tendrá que plantearse cómo gobernar una realidad configurada por diásporas culturales que proceden de distintas partes del mundo (RIFKIN 2004, 330-337).

La ciudadanía nos hace propietarios de bienes y de derechos; la vecindad nos hace amigos. ¿Qué queremos, más propiedad o mejor convivencia? La alternativa no consiste en quedarse en una o en otra —o ciudadanos o vecinos— sino en construir una vida vivida en relaciones de solidaridad y colaboración en el escenario municipal.

Para un ciudadano, el inmigrante es un regular o irregular, legal o ilegal, para un vecino el extranjero es alguien a quien todavía no conoce.

Bibliografía citada

AGAMBEN, G (1999) *Homo sacer. El poder soberano y la nuda vida*. Pre-Textos, Valencia.

APPADURAI, A (1996) *Modernity at large: Cultural Dimension of Globalization*, University of Minnesota Press, Minneapolis

ARENDT, H (1981) *Los orígenes del totalitarismo*. Alianza, Madrid.



BARBER, B. (1998): *Un lugar para todos*. Paidós, Barcelona

CASTLES, STEPHEN, MILLER (1993): *The Age of Migration*. Macmillan

DERRIDA, J (1998) *Políticas de la amistad*. Trotta, Madrid

FUENTES, C. (2002) *En esto creo*, Seix Barral, Barcelona

HABERMAS, J. (1999) *La inclusión del otro*. Paidos, Barcelona

HIRSCHMAN, A. (1991) *Retóricas de la intransigencia*. FCE, Mexico

GARCÍA ROCA, J. (2002): *El mito de la seguridad*. PPC. Madrid

PNUD. (2004) *La libertad cultural en el mundo diverso de hoy*. Mundiprensa. Madrid.

RIFKIN, J. (2004) *El sueño europeo*. Paidos, Buenos Aires.



INTRODUCCIÓN

Proyecto Compass

(Proyecto Compass- guía inmigración)

COMPASS ES UN PROYECTO realizado en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal para facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todas las personas.

La Iniciativa Comunitaria Equal, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, forma parte de una estrategia integrada para el empleo que tiene por objeto la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad.

Entidades de la agrupación de desarrollo “Castelló Social”

En esta Agrupación, liderada por la Diputación como entidad pública supramunicipal, se dio entrada a entidades de todos los ámbitos de la vida social, laboral y económica de la provincia de Castellón.

- > **Administración pública:** Diputación Provincial de Castellón, como representante de la Agrupación ante la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) y los ocho ayuntamientos de mayor población de la provincia: Almassora, Benicarló, Burriana, Castellón, Onda, La Vall d’Uixó, Vila-real y Vinaròs.



- > **ONG's y Fundaciones:** Cáritas Diocesana de Segorbe-Castellón, Cruz Roja Española de Castellón y Fundació Tots Units.
- > **Sector empresarial:** Confederación de Empresarios de Castellón (CEC) y Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Castellón.
- > **Sector Sindical:** Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià. (CC.OO.).
- > **Universidad:** Universitat Jaume I (UJI).

Municipios y comarcas

Compass es un proyecto desarrollado en el período comprendido entre enero de 2005 y diciembre de 2007 en las tres comarcas litorales de la provincia de Castellón, Plana Alta, Plana Baixa y Baix Maestrat, donde se concentra la actividad económica provincial y también las bolsas de desempleo, integradas fundamentalmente por personas con dificultades de acceso al mercado laboral y problemas de exclusión social. Estas comarcas incluyen aproximadamente el 90% de la población y el desempleo provincial.

Antecedentes

A pesar de la evolución favorable del mercado de trabajo de la provincia respecto al conjunto del Estado, las personas en situación de discriminación y/o desigualdad encuentran serias dificultades para encontrar un empleo. Por ello en el año 2002 se inició un trabajo en el marco de las Iniciativas Comunitarias Equal poniendo en marcha un primer proyecto, Accord, liderado por la Diputación y con la participación de 15 entidades¹

¹ La Agrupación de Desarrollo Accord Castelló estaba integrada por Diputación de Castellón, Ayuntamientos de Benicarló, Burriana, Caste-



donde se experimentó el trabajo en red por un objetivo común: desarrollo de acciones innovadoras entorno a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.

El proyecto Compass supuso un paso más en este camino, por un lado, por la consolidación del trabajo en red a través de una nueva Agrupación de Desarrollo, con mayor representación de municipios, desarrollando conjuntamente acciones innovadoras en el ámbito sociolaboral. Por otro, porque se ha continuado el trabajo con propuestas integrales en el mismo ámbito, que van un paso más allá, ya que han sido diseñadas desde el principio en clave de transferencia. Se ha trabajado para que los resultados obtenidos por la red ayuden a vertebrar social y laboralmente la provincia de Castellón, incorporando nuevas metodologías de trabajo y consolidando nuevas estructuras, como los planes de inmigración, los planes de igualdad y las empresas sociales.

Acciones del proyecto

Las acciones del proyecto se han llevado a cabo por las diversas entidades participantes, a través de grupos de trabajo formados por personal especializado en las diferentes áreas de trabajo. En cada grupo de trabajo una de las entidades realizaba funciones de coordinación del mismo, en colaboración con la Diputación de Castellón, que realizaba funciones de dirección técnica y de gestión contable y administrativa.

Línea de actuación 1: Empleo social

Con el objetivo de promover empleo social (en una provincia con tan solo 4 empresas de este tipo), se han

Ilón y Vila-real, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación, Cáritas Diocesana de Segorbe Castellón, Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià, Confederación de empresarios de Castellón, Cruz Roja Española de Castellón, Fundación para la Formación y el Empleo, Fundació Tots Units, Instituto Valenciano de Atención a los Discapacitados y Universitat Jaume I.



desarrollado varias actuaciones para la puesta en marcha de una Empresa de Inserción (EI) y dos Centros Especiales de Empleo (CEE): itinerarios de inserción sociolaboral, visitas a empresas sociales, desarrollo de estudios de viabilidad y de mercado y realización de un foro sobre empleo y salud mental. También se han realizado acciones de formación de formadores/as y jornadas de sensibilización dirigidas a los estudiantes universitarios/as y futuro empresariado. Se ha participado así mismo en el Grupo de Trabajo Nacional sobre empresas de inserción.

Entidades implicadas: Ayuntamiento de Castellón, Ayuntamiento de la Vall d'Uixò (centros especiales de empleo) y Fundació Tots Units (empresa de inserción, entidad coordinadora grupo). Colaboran: Cáritas diocesana Segorbe-Castellón y Cruz Roja.

Línea de actuación 2: Consolidación de Empleo

Se han puesto en marcha varias actuaciones para facilitar la estabilidad en el empleo de colectivos desfavorecidos e implicar en los procesos de inserción a las empresas y a las administraciones públicas. Para ello se han realizado estudios del mercado laboral local, de los recursos de intermediación y de las causas que impiden a los colectivos en dificultades la consolidación de un empleo. También se ha desarrollado el perfil del/la agente de consolidación y diversas actuaciones de RSE en su vertiente social, como jornadas de sensibilización sobre cláusulas sociales, cursos y prácticas no laborales, etc. Se ha participado así mismo en el Grupo temático nacional de inserción de RSE.

Entidades implicadas: Ayuntamientos de Onda, Vila-real, Cámara de Comercio de Castellón, Cruz Roja Española de Castellón, Confederación de Empresarios de Castellón y Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià. Colaboran: Cáritas diocesana Segorbe-Castellón, Fundació Tots Units y Ayuntamientos de Benicarló, Castellón (entidad coordinadora grupo).



Línea de actuación 3: Creación de redes de cooperación

Se ha promovido la creación de redes de cooperación con la puesta en marcha del observatorio “Castellónet”, como instrumento participativo de conocimiento, análisis e intercambio que parte de la necesidad de aproximarnos y conectarnos a la realidad social de nuestro entorno, la provincia de Castellón. Permite recoger datos, analizar la evolución de las situaciones de discriminación y/o desigualdad en la provincia, y establecer links regionales y transnacionales con entidades y proyectos que trabajan desde esta perspectiva. Este observatorio incluye varias secciones: temáticas (inmigración, RSE, igualdad, discapacidad, etc.), un mapa de recursos, buenas prácticas, estadística y foros.

Entidades implicadas: Cruz Roja Española y Universidad Jaume I (UJI. Entidad coordinadora). Colaboran: Todas las entidades de la AD.

Mediación en Inmigración

Se han realizado varias actuaciones con el objetivo de poner en marcha acciones experimentales en el ámbito de la inmigración que permitan complementar los recursos existentes en la zona de intervención. Se han prestado atenciones a personas inmigrantes en los municipios y entidades directamente implicadas en esta línea de actuación en distintos ámbitos: social, laboral y comunitario. Se ha trabajado así mismo en la elaboración de Planes de Inmigración y Convivencia en el ámbito local en los municipios participantes en la actuación y para su posterior aprobación municipal, se han realizado acciones experimentales entorno a la figura del Mediador/a en Inmigración, jornadas dirigidas a personal técnico y presentaciones dirigidas a representantes políticos.

Entidades implicadas: Ayuntamientos de Almassora, Burriana, Benicarló, La Vall d’Uixò, Vinaròs y Cáritas diocesana de Segorbe Castelló (entidad coordinado-



ra). Colaboran: Ayuntamiento de Castellón y Universitat Jaume I.

Línea de actuación 4: Medidas de Igualdad

Se promueve una estrategia dual para adoptar medidas que garanticen la aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las acciones. También se llevan a cabo actuaciones concretas como cursos de formación, acciones de sensibilización (elaboración del DVD “el trabajo de las mujeres”, programas de TV) y estudios sobre planes de igualdad en distintos ámbitos.

Entidades implicadas: Ayuntamiento de Castellón y Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià. (CC.OO. Entidad coordinadora). Colaboran: todas las entidades.

Proyecto Transnacional: Red JABALÍ (Joint Actions Between Actors for Labour Integration)

Se han realizado varias actuaciones con el objetivo de analizar y experimentar diferentes puntos de vista sobre las desigualdades sociales en distintas regiones europeas con problemas y retos similares relacionados con los colectivos en riesgo de exclusión. Las principales actuaciones realizadas han sido: seminarios, congresos, visitas de estudio y elaboración de productos comunes (base de datos transnacional, foros, newsletters, guías de buenas prácticas y sobre igualdad de oportunidades y CDRom). La Secretaria Transnacional de la Red Jabalí se llevó a cabo desde el Proyecto Compass, por la Diputación de Castellón.

Entidades participantes en la red Transnacional:

Proyecto Compass. Castellón. España.

Proyecto VIP Equite. Nantes. Francia.

Proyecto JUMP. Perugia. Italia.

Proyecto PISTE. Roma. Italia.

Proyecto Regeneration. Vilnius. Lituania.



Compass en clave de inmigración

Proyecto Accord, un precedente

En el período comprendido entre enero de 2002 y diciembre de 2004, previamente a la realización del Compass, se desarrolló también en el ámbito de la Iniciativa Comunitaria Equal, otro proyecto, el Accord, como ya se ha dicho en este apartado. Dentro de las líneas desarrolladas en el mismo, dado el elevado porcentaje de población inmigrante existente en la zona de intervención (comarcas litorales de la provincia de Castellón) y la falta de datos e información sobre este fenómeno se estimó necesario realizar actividades que permitieran obtenerla.

Para ello se plantea, de una parte, realizar una investigación que permitiera conocer las actuaciones y recursos existentes en materia de inmigración en la zona de intervención del proyecto. De otra parte a través de un trabajo de campo con entrevistas a personal técnico y experto se recopilan y analizan las dificultades y propuestas por ámbitos de actuación. Los ámbitos analizados fueron el jurídico-administrativo, laboral y formativo, educativo, social y sanitario. Como resultado de este trabajo se elaboró una publicación “La inmigración como fenómeno multidimensional. Guía de recursos de las comarcas del Baix Maestrat, Plana Alta y Plana Baixa de Castellón”. Este producto permitió conocer de forma exhaustiva la situación de la inmigración en esta zona.

Actuaciones puestas en marcha

Con la puesta en marcha del proyecto Compass (enero de 2005 a diciembre de 2007) se creó un grupo de trabajo (GT4) que permitiera desarrollar en equipo distintas actuaciones en materia de inmigración. Teniendo en cuenta el estudio en profundidad que ya se había realizado en el proyecto Accord, que posibilitaba contar con información ajustada a la zona de intervención, se marcaron objetivos de trabajo de carácter eminente-



mente práctico, que permitieran implementar actuaciones y obtener resultados concretos:

- > Desarrollar la figura del mediador/a en inmigración, para conocer sus funciones y establecer unas competencias generales, así como sus posibles ámbitos de intervención.
- > Elaborar planes de inmigración municipales.
- > Prestar atenciones individualizadas a personas inmigrantes, actuando en tres ámbitos, el laboral, el social y el comunitario.
- > Realizar jornadas de difusión del trabajo y de los resultados obtenidos para personal técnico implicado en el tema y realizar una presentación general de actuaciones, resultados y propuestas locales para representantes políticos.

Guía para elaborar planes de inmigración

Cuando se inicia el trabajo de elaboración de planes de inmigración municipales se constata la falta de material específico editado en esta materia. Partiendo de esta realidad se pone en marcha una estrategia de actuación integral:

- > En primer lugar se seleccionan distintos planes de inmigración para revisar, de distinto ámbito territorial y características.
- > Se proponen varios municipios con planes de inmigración en marcha y servicios de interés para visitar.
- > Se realizan estudios locales a partir de la guía “La inmigración como fenómeno multidimensional. Guía de recursos de las comarcas del Baix Maestrat, Plana Alta y Plana Baixa de Castellón”.
- > Se comparan los estudios realizados entre las



distintas mediadoras de las entidades del grupo de trabajo y se aporta la información sobre los estudios y las visitas.

- > Se elabora un documento marco para la elaboración de planes de inmigración y distintos planes de inmigración locales.
- > Se realizan jornadas técnicas y políticas para contrastar y presentar los resultados obtenidos.

A partir del trabajo realizado se decide elaborar una guía que de pistas, oriente o permita elaborar planes de inmigración a otros municipios que se planteen esta posibilidad. Para la elaboración de esta guía se propone la colaboración a CEIMIGRA, como fundación especialista en el fenómeno de la inmigración en la comunidad valenciana, con personal especializado.





ANTES DE COMENZAR

Lo que no es un Plan Municipal de Inmigración

Un Plan Municipal “de Inmigración” no puede ser planteado en ningún caso como un instrumento de control de los flujos migratorios ni, mucho menos, para impedir la entrada o la residencia de –algunas– personas extranjeras en el territorio municipal. Ni siquiera como justificación ni como cobertura institucional o normativa para determinado tipo de prácticas restrictivas contra –algunos– extranjeros desde los diferentes servicios municipales. No es éste el propósito de esta guía de trabajo.

Hemos de pensar que nuestra sociedad no se tiene que preparar para unos ciertos “cambios”, sino que ya ha cambiado. La diversidad étnica, cultural y religiosa no es elegible. Es un hecho no modificable que nos emplaza a darle una respuesta y un tratamiento bien concretos.

¿Qué podemos elegir?

Podemos elegir entre:

- > Negar la realidad o asumirla y pensar cómo la gestionamos.
- > Desarrollar procesos incluyentes o procesos excluyentes.
- > Promover una sociedad dividida o una sociedad integrada.



- > Construir un futuro basado en los conflictos y enfrentamientos o un futuro común basado en la negociación y construido entre todos.
- > Seguir siendo lo que éramos —o lo que pensábamos que éramos— o aprender a ser de otro modo para seguir siendo diferentes, pero iguales.

¿Y si no hacemos nada?

El hecho de no tomar ninguna decisión, de no asumir ninguna opción, de dejar la realidad social a su propia evolución no es la mejor opción, ni parece la posición más responsable desde el punto de vista político y de la gestión de lo público, de lo que nos es común a todos los vecinos de cada municipio. Porque supone que la evolución de nuestra sociedad, la de todas las personas que vivimos en cada municipio, pasa o puede pasar a ser dirigida por:

- > los miedos y la desconfianza;
- > los prejuicios y los resentimientos;
- > la amenaza, la fuerza y la violencia; y
- > las relaciones de poder y de dominación.

Y este no parece ser el mejor escenario para todas las personas que convivimos en cada municipio, para nuestros hijos e hijas, ni para el futuro de todos.

¿Cuál es, entonces, el propósito de un Plan Municipal de Inmigración?

El objetivo de cualquier Plan Municipal de Inmigración ha de ser necesariamente doble. Por una parte, la integración que pasa por el desarrollo de relaciones interculturales. Y por otra, la construcción efectiva de una sociedad común e incluyente para todas las personas



que viven en cada municipio, independientemente de su nacionalidad y su situación administrativa.

> Facilitar la convivencia

El primer paso necesario es facilitar la convivencia. Pero una verdadera convivencia pasa por y tiene como condición el diálogo, el respeto y la negociación como forma de solucionar las dificultades y/o los conflictos que pudieran aparecer en lo cotidiano. Pero requiere también de un aprendizaje mutuo en el que se establecen y se asumen unas ciertas formas de relación, unas ciertas prácticas o usos sociales y/o urbanos, unas ciertas costumbres. Y lo que para nosotros, supuestamente, es un aprendizaje “natural”, hay que procurarlo activamente y facilitarlo a las personas y familias que vienen de otros países y culturas. Y esta es una de las primeras necesidades que ha de satisfacer un Plan Municipal de Inmigración.

> Establecer relaciones interculturales

La integración presupone esta convivencia que acabamos de plantear, pero implica un paso más que tiene como condición el establecimiento de relaciones interculturales. La integración no es “cosa de los inmigrantes”. No son ellos/as “los/as que tienen que integrarse”. Plantear una integración así estaría tratando de ocultar una mera “asimilación”, es decir, “que ellos dejen de ser lo que son para ser como nosotros”. La “integración”, en cambio, es una relación entre dos y más partes en la que todas ellas han de adaptarse y modificarse mutuamente, como resultado de la relación misma. El diálogo, el respeto y la negociación que planteábamos para la convivencia se convierten, aquí, en un diálogo, respeto y negociación entre culturas –incluso entre religiones– y, por lo tanto, entre “diversidades”.

> El marco de los derechos humanos

Es evidente que las adaptaciones y modificaciones de todas las personas y grupos que forman de hecho nues-



tra sociedad, actual y futura, han de tener como marco inamovible los derechos humanos y los derechos y deberes reconocidos en la Constitución Española. Pero estas adaptaciones y modificaciones nos afectan a todos y no sólo “a los inmigrantes”. Y debemos ser capaces de garantizar esos derechos para y exigir esos deberes a todas las personas, familias y grupos, independientemente de su nacionalidad y su situación administrativa. De otra forma estaríamos asumiendo una sociedad fracturada –y una desigualdad insalvable– ya de partida.

> Garantizar unas condiciones de vida dignas para todos

Por eso, no se puede hablar de verdadera integración si no se parte del reconocimiento y las garantías de unas condiciones de vida dignas para cualquier persona que sea vecina de cada municipio. Hemos de ser capaces de construir una sociedad común e incluyente. Pero esto no puede hacerse sin la participación de todos los vecinos. La convivencia y la integración, asumiendo la responsabilidad indudable e ineludible de los poderes públicos, dependen de todos nosotros, de los españoles y los extranjeros. Pero no son suficientes.

> Construir entre todos una sociedad común e incluyente

Es necesario construir entre todos esa sociedad común e incluyente, donde todos veamos igualmente reconocida nuestra dignidad de seres humanos, en la que todos tengamos acceso a unas condiciones de vida reales y materiales acordes con las necesidades humanas y con los derechos de todo ser humano. Porque todos somos personas, tenemos las mismas necesidades y compartimos los mismos sueños. Y porque de nosotros y de nuestra acción dependen la sociedad que reciban en herencia todos los niños y niñas de hoy, los hijos e hijas de todas las personas que formamos la Comunidad Valenciana y que ya son la Comunidad Valenciana del futuro.



¿A quiénes va dirigida esta guía?

En primer lugar, a los/as responsables políticos/as e institucionales de quienes depende, desde el principio la iniciativa de cualquier Plan Municipal de Inmigración. Y, desde luego, el personal técnico del Ayuntamiento que pudiera tener alguna competencia o relación con los procesos descritos arriba. Pero no sólo a estas personas.

Como ya hemos planteado, este tipo de iniciativas tienen que contar con la participación imprescindible de todas las organizaciones sociales presentes en cada municipio: asociaciones que trabajan con inmigrantes (sindicatos, asociaciones y fundaciones privadas y/o religiosas), asociaciones de inmigrantes, colegios públicos y privados, centros de salud Incluso debe contar con la participación de otras entidades cuya presencia puede ser importante desde otros puntos de vista o en otros momentos: asociaciones de empresarios, ONG's para el Desarrollo.

Incluso puede plantearse como más que conveniente, pues constituiría una herramienta más de integración en el sentido descrito arriba, la participación directa en algunos encuentros puntuales y/o en un foro virtual permanente durante el proceso de elaboración del Plan, de todos los vecinos del municipio sin otro requisito que el hecho de residir en el mismo. Y por esta razón la propia Guía debería estar accesible de alguna forma a cada uno de los vecinos que pudieran estar interesados en este proceso.

¿Importan los términos que utilizamos?

Sin ninguna duda. Si planteamos un "Plan de Inmigración", entonces esto mismo constituye una separación entre "los inmigrantes" que son, si no los únicos destinatarios, sí los que dan origen al Plan. Y puede reforzar la imagen de "la inmigración como problema" que el Plan intenta "solucionar".



Es mejor plantear, desde el principio, la necesidad de un Plan para la Integración, tal y como ha sido planteado más arriba. Un plan que el municipio necesita y que incluye y se dirige a todos los vecinos y vecinas del mismo.

Y sería todavía mejor si lo que planteamos es un Plan para la igualdad y la ciudadanía incluyentes, porque de lo que se trata es, precisamente, de extender los derechos y sus garantías, así como las obligaciones y la participación, a todas y cada una de las personas que residen en cada municipio, independientemente de su nacionalidad y su situación administrativa.

Sin embargo, el hecho de utilizar una u otra formulación sirve de bien poco si no van acompañadas de contenidos y acciones concretas y realizables que las sustenten.



EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE UN PLAN MUNICIPAL DE INMIGRACIÓN, INTEGRACIÓN Y/O CIUDADANÍA

Desde hace ya unos años, la incorporación creciente de personas extranjeras a los municipios de la provincia de Castellón, igual que en toda la Comunidad Valenciana y en el conjunto del Estado, plantea nuevas necesidades y retos a los Gobiernos Locales. Hemos de tener bien presente que la incorporación de estas personas es un hecho no elegible y que, por ello, representa una nueva realidad social en la que la acción desde los municipios adquiere una importancia creciente.

En este sentido, es difícil exagerar la importancia de que, desde los municipios, se planteen actuaciones concretas para la recepción y acogida (y por lo tanto la necesidad de gestionar la instalación, de proporcionar información y de favorecer el conocimiento mutuo y de las instituciones) de los nuevos vecinos. Pero no sólo eso: también recae sobre los municipios la necesidad, y no sólo la conveniencia, de garantizar la cohesión social (que ya no sólo depende de “los/as inmigrantes”), las condiciones mínimas de vida y vivienda, los procesos de relación y convivencia, y la propia gestión del conflicto y las dificultades que pudieran surgir desde el asentamiento de los recién llegados hasta su real integración y la de sus familias.

Todo ello, al margen de la distribución de competencias entre los distintos ámbitos y niveles de la Administración Pública y la normativa que a este respecto sea de aplicación en cada caso. No se trata ahora de responsabilizar en exclusiva a los municipios de las competencias de otros. Pero en todo caso, las necesidades



de respuesta, como las dificultades y los logros, se van a dar siempre en el ámbito municipal que es el más cercano a las personas, familias y grupos sociales reales y concretos. Esto significa que los municipios son los responsables de cumplir con sus competencias y que, lo quieran o no, serán también responsables ante los ciudadanos y ciudadanas de que otras Administraciones cumplan con las competencias que les corresponden y les han sido asignadas. El Ayuntamiento adquiere, así, la figura y la función de “defensor de los vecinos” en cada municipio frente a otras Administraciones.

Desde aquí, presentamos a continuación los pasos o el procedimiento para diseñar y establecer un Plan municipal de Inmigración, Integración y/o Ciudadanía adaptado a la realidad y peculiaridades de cada municipio.

1. Introducción: presentación y justificación

En primer lugar, es importante que desde el municipio se recoja el marco ideológico que impulsa dicho Plan. Algunas ideas que conviene aclarar son:

- > El fenómeno migratorio puede tratarse como una aportación social enriquecedora si se consigue una verdadera cohesión social y se construye, entre todos, una nueva concepción y acceso a la “ciudadanía”. Sería, por tanto, más que conveniente ahondar en la concepción de la inmigración como “enriquecimiento” y como “nueva ciudadanía”.
- > Es imprescindible la referencia a la situación - evolución de la población inmigrada en España y especialmente en la Comunidad Valenciana y en cada municipio. Tanto más cuando en algunos municipios se da una “especialización” que supone la presencia mayoritaria o muy abundante de personas de una determinada nacionalidad.



- > Finalmente, la participación no es sólo una estrategia para, después, compartir responsabilidades. Es también una necesidad humana y social de la que depende de hecho la posibilidad de construir, ya desde ahora la sociedad del futuro que heredarán los niños y niñas de hoy. Por eso, hemos de invitar a todos los agentes implicados: concejalías de acción o bienestar social, otros departamentos municipales, sindicatos y otras organizaciones sociales, instituciones religiosas presentes en el municipio, asociaciones de inmigrantes, etc., a hacer aportaciones y a tomar el documento –y el desarrollo y ejecución posterior– como algo propio en lo que han participado y decidido desde el principio.

2. Marco legislativo y normativo

Ámbito internacional

- > Las Declaraciones de Derechos y Convenciones promovidas por las Naciones Unidas, entre las que sobresale la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- > Los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ambos de 1966).
- > Los Convenios promovidos por la OIT.

Normativa Comunitaria

- > Los convenios y acuerdos europeos como los Convenios para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Roma, 1950 y Estrasburgo, 1963).
- > La Carta Social Europea (Turín, 1961).
- > El Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992).



- > El Acuerdo de Schengen (1985) para la supresión gradual de los controles en las fronteras comunes, vigente desde 1995.
- > El Tratado de Ámsterdam (1997), con vigencia desde 1999.
- > Las normas relativas a la libre circulación de personas dentro de la comunidad, como son el Tratado constitutivo de la CEE (Roma, 1957), y los distintos reglamentos, directivas, decisiones y convenios firmados entre los Estados miembros al efecto.

Legislación Estatal

- > La Constitución de 1978 en el artículo 149.1.2, que señala la competencia exclusiva del Estado en materia de nacionalidad, inmigración, extranjería y derecho de asilo. La misma, en su artículo 148 (apartados 1.17, 1.20, 1.21) reserva para las Comunidades Autónomas una serie de competencias concretas como son cultura, asistencia social y sanidad, además de remitir a los Estatutos de Autonomía competencias similares en otros ámbitos del bienestar (educación, trabajo, vivienda, etc., en el apartado 2 del mismo artículo).
- > Ley Orgánica de 1 de julio de 1985, reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España.
- > Ley Orgánica 4/2000 de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España reformada por la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre y 14/2003, de 20 de noviembre.

Legislación Autonómica

- > El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio)



establece en su artículo 31.24 la competencia exclusiva de la Generalitat Valenciana en materia de asistencia social.

- > Ley 5/1997,3 de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana, por la que se regula el sistema de servicios sociales en el ámbito de nuestra Comunidad.

Legislación Local

- > Ley7/1985, de 2 abril, que regula las Bases del Régimen Local, concretamente, las competencias en materia de servicios sociales se establecen en los artículos 25.2.k y 26.1.c de la ley. Según esta norma, y por lo que hace referencia a las personas inmigrantes, se justifica el diseño y desarrollo de programas locales de integración.

3. Datos descriptivos de la población inmigrante

Comunidad Valenciana

- > Población extranjera residente en España.
Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración, a partir de los datos cedidos por la Dirección General de la Policía.
Fuente: INE
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (EPA)
- > Población extranjera residente total en la Comunidad Valenciana y datos desajustados por país de procedencia, provincias y sexo correlacionado este último con la actividad económica.
Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración y la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Contabilizada como inmigración regularizada.



- > Población extranjera empadronada en la Comunidad Valenciana y datos desagregados por procedencia, provincias y sexo correlacionado con la actividad económica.

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística: Padrón Municipal de Habitantes. Contabilizada como Inmigración no regularizada.

- > Además, se puede acceder a la mayor parte de toda esta información a nivel nacional, autonómico y provincial en la **Radiografía de las Migraciones**, de la Fundación CeiMigra, accesible on-line en la página del Observatorio Valenciano de las Migraciones de dicha Fundación. Y también puede ser útil o conveniente utilizar el Anuario CeiMigra, que elabora la información disponible acerca de la población extranjera residente en la Comunidad Valenciana.

Municipio

- > Total población extranjera registrada en el Padrón Municipal de cada Municipio.
- > Evolución desde año 2000 hasta la actualidad: incremento progresivo.
- > Cambios en el perfil de la población extranjera: sobre todo en cuanto a sexo y procedencia.
- > Nivel de estudios de las personas adultas extranjeros y escolarización de los/as menores.
- > Existencia de asociaciones y personas asociadas.

4. Principios de los que parte un Plan Municipal

Las medidas y actuaciones que en este plan se proponen parten de unos principios fundamentales como son:



- > **Universalidad:** Toda la ciudadanía debe tener acceso a los recursos sin tener en cuenta su condición administrativa –Regulares o irregulares– para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas de la localidad tomando como base irrenunciable los derechos humanos.
- > **Igualdad:** La incorporación de personas extranjeras ha de establecerse en condiciones de equiparación con las personas nacionales en derechos, obligaciones y oportunidades.
- > **Normalización:** Las personas extranjeras deberán utilizar los mismos recursos que las personas autóctonas, sin elementos de diferenciación organizativa que puedan resultar discriminatorios. Los servicios de apoyo específicos se crearán para facilitar el acceso a los recursos normalizados.
- > **Participación:** La responsabilidad es pública pero también del resto de agentes sociales. Es fundamental que las personas extranjeras participen en la vida local incorporándose a las entidades sociales –propias o ya existentes– de forma que asuman su corresponsabilidad en la gestión de la integración.
- > **Transversalidad:** Para lograr una actuación integral se procurará la actuación coordinada de las áreas municipales implicadas en cada una de las actuaciones propuestas. Del mismo modo, se debe buscar mejorar la coordinación a nivel supramunicipal, con los organismos con competencias en inmigración.
- > **Sensibilización:** Desde la responsabilidad social, contrarrestar el efecto de alarma que han propiciado los medios de comunicación, fomentando actitudes de respeto mutuo y de solidaridad y legitimando la presencia de las personas extranjeras en la configuración de nuestra sociedad.



- **Coordinación:** Basada en la coordinación de todos los Organismos de las distintas administraciones, y entidades de la Iniciativa Social que intervienen en el fenómeno de la inmigración.

5. Metodología de trabajo para el diseño del Plan

Análisis de la realidad

No hay un único modo de analizar la realidad. Tanto los métodos como los instrumentos que utilicemos deben fijarse desde las características particulares de la realidad municipal; desde los fines que se persiguen con el propio análisis; y desde los recursos humanos, técnicos y económicos y el propio tiempo de los que se dispone. Pero sí podemos dar algunas orientaciones que pueden ser útiles a la hora de plantear, diseñar y realizar un análisis de la realidad específico.

En primer lugar, hemos de tener bien presente que el análisis de la realidad que planteamos aquí se refiere necesariamente a las condiciones de vida reales de las personas y/o los grupos sociales concretos, y a las relaciones que se dan entre las personas y los grupos y las instituciones. Sólo así podemos obtener una información relevante, no sólo desde el punto de vista “técnico” o “académico”, sino desde el punto de vista de la vida de las personas, de la posibilidad de intervenir y modificar determinadas situaciones, de construir una sociedad mejor y de participar en la historia de los pueblos.

Sin embargo, todavía necesitamos concretar lo que configura esas condiciones de vida reales. Desde nuestro punto de vista, lo que las configura tiene relación con las necesidades humanas y su satisfacción. Son estas “necesidades humanas”, inherentes a todos los seres humanos por el hecho de serlo, y su mayor o menor satisfacción las que determinan esas “condiciones de vida reales” y la propia dignidad de las personas cuya vida tiene tales características, así como la dignidad de



la sociedad –y del municipio– en el que “se vive de esa forma”. Porque de la satisfacción de tales necesidades depende en último término tanto el “desarrollo humano” personal y familiar como el “desarrollo social”.

Por ello, hemos de establecer cuáles son esas “necesidades humanas”, que no dependen de culturas, ni de lugares ni de tiempos específicos. Nosotros proponemos el planteamiento de la Escuela del Desarrollo a Escala Humana², que se distancia claramente de la distinción clásica entre necesidades “primarias” y necesidades “secundarias”. Por el contrario, según los autores de la citada Escuela, las necesidades humanas son limitadas y universales y pueden ser clasificadas según categorías “existenciales” y según categorías “axiológicas” (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Matriz de necesidades y satisfactores

Nec. según categorías existenciales Nec. según categorías axiológicas	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	1/ Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, Adaptabilidad	2/ Alimentación, abrigo, trabajo	3/ Alimentar, procrear, descansar, trabajar	4/ Entorno vital, entorno social
Protección	5/ Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	6/ Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	7/ Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.	8/ Contorno vital, contorno social, morada

² Los autores de referencia son Antonio Elizalde, Martin Hopenhayn y Manfred Max-Neef. Ver Max-Neef, M., “Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones”, Ed. Icaria, Barcelona, 1994.



Afecto	9/ Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	10/ Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	11/ Hacer el amor, acari- ciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cul- tivar, apreciar	12/ Privacidad, intimidad, hogar, es- pacios de encuentro
Entendi- miento	13/ Conciencia crítica, re- ceptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	14/ Literatura, maestros, método, políticas educaciona- les, políticas comunicacio- nales	15/ Investigar, estudiar, experimentar, educar, ana- lizar, meditar, interpretar	16/ Ámbitos de interacción formativa: escuelas, Universida- des, acade- mias, agru- paciones, comunida- des, familia
Participa- ción	17/ Adapta- bilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, res- peto, pasión, humor	18/ Derechos, responsa- bilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	19/ Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialo- gar, acordar, opinar	20/ Ámbitos de interacción participativa: partidos, asociaciones, iglesias, co- munidades, vecindarios, familia
Ocio	21/ Curiosidad, receptividad, imaginación, despreo- cupación, humor, tranquilidad, sensualidad	22/ Juegos, espectáculos, fiestas, calma	23/ Divagar, abstraerse, soñar, año- rar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar	24/ Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes
Creación	25/ Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	26/ Habilidades, destrezas, método, trabajo	27/ Trabajar, in- ventar, cons- truir, idear, componer, diseñar, interpretar	28/ Ámbitos de producción y retroali- mentación: talleres, ate- neos, agru- paciones, audiencias, espacios de expresión, libertad temporal



Identidad	29/ Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad	30/ Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	31/ Compro- meterse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	32/ Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
Libertad	33/ Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia	34/ Igualdad de derechos	35/ Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	36/ Plasticidad espacio temporal

Esta clasificación permite reconocer, por una parte, la necesidad de “ser”, la necesidad de “tener”, la necesidad de “hacer” y la necesidad de “estar”; y, por la otra, la necesidad de “subsistencia”, la necesidad de “protección”, la necesidad de “afecto”, la necesidad de “entendimiento”, la necesidad de “participación”, la necesidad de “ocio”, la necesidad de “creación”, la necesidad de “identidad” y la necesidad de “libertad”. Estas son las necesidades universales e inherentes a todo ser humano. Lo que puede variar es la forma de satisfacerlas (los “satisfactores”) y, sin duda, los bienes utilizados para satisfacer algunas de esas necesidades. Pero cualquier ser humano que no tenga la posibilidad real de satisfacer mínimamente todas y cada una de estas necesidades, difícilmente puede decirse que vive una vida realmente humana.

Una vez dicho esto, podemos plantear dos grandes modelos de análisis de la realidad, tal y como la hemos planteado aquí. El primero se centra en los métodos cuantitativos, que tratan de responder a la pregunta de “a cuántas personas les pasa qué y dónde están”. El segundo, en cambio, se centra en los métodos cualitativos, que tratan de descubrir y comprender la opinión,



la experiencia, las narraciones (etc.), subjetivas tanto de las personas que viven determinada situación, como de técnicos o de expertos que tratan de responder a tales situaciones. Puesto que ofrecen posibilidades diversas y sirven para distintos fines, ninguno de los dos modelos “es mejor” que el otro y ninguno de los dos puede sustituir al otro.

Hemos de tener en cuenta que, para establecer respuestas públicas (y prever el presupuesto necesario) ante determinadas situaciones, necesidades, carencias o problemas, resulta imprescindible saber, lo más exactamente posible, la magnitud de tales situaciones, necesidades, carencias o problemas, así como su localización. Esto nos lo dan más fácilmente los métodos cuantitativos de análisis de la realidad. Dependiendo del tamaño del municipio, de las posibilidades de seguimiento y actualización de la información, y de los recursos económicos disponibles, dos métodos cuantitativos principales son la elaboración –y mantenimiento periódico– de “censos” y la realización de “encuestas”. El inconveniente principal de estos métodos es el coste económico que suelen llevar asociado.

Sin embargo, las respuestas no deberían plantearse a “situaciones”, sino a personas. Son las personas las que se encuentran en determinadas situaciones, las que las viven de modos diversos, las que tienen capacidades y posibilidades diferentes de participación en la solución de sus propios asuntos... Por eso, si la respuesta se dirige sólo a “la situación”, entonces tendrá éxito –si lo tiene– “a pesar de lo que hagamos”. La dimensión humana, las subjetividades diversas, los distintos grados de implicación y de conocimiento, nos los dan más fácilmente los métodos cualitativos de análisis de la realidad. Dos métodos cualitativos principales son las entrevistas en profundidad, que pueden ser individuales (a expertos, por ejemplo) o en grupo (por ejemplo, mediante grupos de discusión), y las historias de vida, que abarcan toda o parte de la biografía de las personas. El inconveniente principal con el que podemos encontrar-nos es el tiempo necesario para su realización.



En todo caso, y puesto que planteamos un análisis de la realidad desde un municipio, existe una alternativa, complementaria a todo lo anterior, y que se basa en el análisis DAFO. Como es bien sabido, el análisis DAFO tiene como origen el ámbito de las empresas e implica el análisis de las debilidades (D), de las amenazas (A), de las fortalezas (F) y de las oportunidades (O).

Las **debilidades** son **aspectos internos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo de la acción** que nos proponemos realizar y constituyen, por tanto, obstáculos o inconvenientes que deben ser controlados y superados. Las **fortalezas** son capacidades, recursos, posiciones alcanzadas y, en definitiva, **ventajas internas de la acción que nos proponemos, que pueden y deben servir para explotar su mejor desarrollo y aprovechamiento**. Las **amenazas** son **toda fuerza externa que puede impedir el adecuado desarrollo de una acción**, o bien reducir su efectividad, o incrementar los riesgos de la misma, o aumentar los recursos que se requieren para su implantación, o reducir los logros esperados o su estabilidad en el tiempo, etc. Y las **oportunidades** son todo **factor externo que pueda suponer una ventaja** o apoyo para la ejecución de la acción planteada, o que represente una posibilidad para mejorar la eficacia de la misma o aumentar nuestra capacidad de acción.

En el ámbito municipal, este método de análisis puede suponer, y lo facilita de hecho, un proceso de participación tal que bien podría plantearse, desde lo que venimos diciendo desde el principio, como un objetivo en sí mismo. Este proceso de participación para un objetivo común, además de ofrecer unos resultados bien interesantes, pues recogen la visión de los agentes sociales implicados, puede constituir un excelente punto de partida para compartir responsabilidades asumidas entre todos y, de hecho, para construir juntos y entre todos ese nuevo modelo de sociedad y de relaciones que se nos presenta como más adecuado a la nueva y diversa realidad social. Los inconvenientes en este método de análisis surgen, a menudo, debido a que la participación no se plantea en términos de igualdad, tanto en



el análisis como en la toma de decisiones, entre todos los agentes participantes (por ejemplo, cuando uno de ellos se reserva el derecho a veto o establece el carácter meramente consultivo –no vinculante– del proceso y sus resultados). O incluso, cuando habiendo realizado todo el proceso de forma correcta, después no se aplica como se aprobó, o su desarrollo se aparta clara y/o injustificadamente de lo que se aprobó por todos los participantes, frustrando así las expectativas e impidiendo el apoyo y la implicación de todos los agentes en el desarrollo del Plan.

Un último aspecto que debe ser tenido en cuenta es la complejidad de la realidad y las múltiples dimensiones que debe contemplar una respuesta pública a dicha realidad. Por ello, cada acción debe incluir las múltiples dimensiones de las que dependerá la eficacia de la acción y/o su influencia en el proceso o desarrollo de todo el Plan (ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Dimensiones de las respuestas

Situación 1...	Prevención	Tratamiento	Seguimiento
Factores estructurales			
Factores determinantes			
Factores de cronificación			

Como vemos cada una de las respuestas deberá contemplar los factores que influyen en que la situación a la que se trata de responder sea lo que es. Así, podemos hablar de un análisis en un triple nivel. Los factores estructurales tienen que ver con el modelo de sociedad que tenemos de hecho y que entre todos construimos o aceptamos. Tienen que ver, por tanto, con factores



ideológicos, políticos, legislativos, culturales, religiosos..., que no son fácilmente modificables, pero que hemos de tener en cuenta. Los factores determinantes tienen que ver con aquello que origina directamente la situación a la que se trata de responder, y suelen corresponderse con características de la persona o de su situación. Pueden ser modificables (como es el caso del conocimiento lingüístico o la capacitación profesional) o no modificables (como ocurre con la etnia o el sexo). Por último, los factores de cronificación son aquellos que “cronifican”, que perpetúan o mantienen a una persona en la misma situación, impidiendo su “solución” o cambio (aunque una persona tenga una gran capacitación y experiencia laboral, las dificultades o la imposibilidad de homologación actúa como factor de cronificación de la precariedad laboral y/o de los bajos ingresos a los que esta persona tiene acceso a través de los empleos de baja cualificación). Los tres tipos de factores causan en mayor o menor medida las situaciones a las que se intenta dar respuesta.

Finalmente, cada respuesta debería abordar la intervención en tres momentos distintos: primero, antes de que las situaciones aparezcan (prevención); segundo, cuando las situaciones, necesidades, carencias o problemas ya han aparecido (tratamiento); y tercero, cuando tales situaciones ya están “en vías de solución” (seguimiento), sin dar por supuesto que el proceso se resolverá por sus propios medios y sin acompañamiento alguno posterior.

De este modo, el estudio de las necesidades de un municipio puede realizarse a través de **informantes clave** de los distintos recursos municipales y/o entidades:

- a) Por Área de atención
 - Área de Información, Orientación y Asesoramiento (recursos sociales)
 - Área de Vivienda
 - Área de Educación y Cultura
 - Área de Sanidad
 - Área de Empleo



Área de Mujer

Área de Convivencia, Participación y Asociacionismo

- b) Por Sector de Población
 - Infancia/Juventud
 - Tercera edad
 - Mujer
 - Inmigrantes y otras minorías
 - Tejido asociativo

Y también a través de la documentación obtenida de datos estadísticos y mediante la observación de puntos de encuentro y reunión, lugares que frecuentan las personas inmigrantes como locutorios, comercios propios, etc.

Diagnóstico

El diagnóstico presupone y requiere del previo análisis de la realidad tal y como lo acabamos de describir. Sin dicho análisis no hay posibilidad de establecer un diagnóstico ni de dar una respuesta adecuada a las situaciones reales a las que se supone deben responder las actuaciones públicas.

Por tanto, una vez efectuado dicho análisis, hemos de comparar los recursos existentes (su capacidad de respuesta –tanto en número de “usuarios” como en la amplitud y profundidad de situaciones contempladas), su organización y funcionamiento, los requisitos que plantean a los destinatarios y hasta el mismo contenido de las respuestas que ofrecen, con los que la realidad nos muestra como necesarios o convenientes.

Además, conviene siempre establecer unas ratios de atención, como mínimo “razonables”, para que las respuestas e intervenciones pueda esperarse que tengan alguna eficacia o posibilidad de éxito. Una vez se superen estas ratios de atención, el diagnóstico debería incluir el procedimiento adecuado para el redimensionamiento de los servicios públicos de que se trate.



Participación y coordinación de los diferentes agentes implicados

Se propone la creación de un órgano de participación local, aprovechando los ya existentes o creando uno *ad hoc* como podría ser un Consejo Local de Inmigración. Este órgano tiene como funciones la planificación, el seguimiento y la evaluación del plan.

Evaluación participativa

Finalmente, deben establecerse los cauces y procedimientos de evaluación conjunta y participativa de todos los agentes implicados, no sólo en algunos momentos “especiales” de revisión en profundidad, sino también aplicando instrumentos que permitan la mejora continua de los servicios o respuestas planteados.

6. Objetivos del Plan

Objetivo general

Promover la integración de la población inmigrante a través de la normalización de la prestación de servicios, de la igualdad de oportunidades, de la calidad de vida de todos los ciudadanos y las ciudadanas y de la promoción del cambio social y cultural desde el consenso social y político, en el marco de los principios y valores democráticos y del respeto por los derechos humanos y sus garantías.

Objetivos específicos

- > Conocer las características de la población inmigrante de la localidad.
- > Analizar las necesidades específicas de ésta y fomentar el desarrollo de los recursos sociales.
- > Establecer mecanismos de coordinación entre los agentes implicados y favorecer la participación del tercer sector.



- > Fomentar la convivencia intercultural, la solidaridad, la diversidad y la lucha contra el racismo y la xenofobia.
- > Consolidar la no discriminación en el acceso a los recursos y derechos sociales. Favorecer cauces de participación.
- > Adecuarlos recursos técnicos destinados a esta situación.

7. Áreas de actuación del Plan

- > **Área de Información, Orientación y Asesoramiento // Área de Acogida.**
Objetivo general: Facilitar el acceso a la información y a los servicios
- > **Área de Vivienda.**
Objetivo general: Facilitar el acceso a la vivienda de todos los colectivos con dificultades.
- > **Área de Educación, Cultura y Deporte.**
Objetivo general Colaborar con los servicios educativos para facilitar la integración escolar y la socialización de los niños y jóvenes inmigrantes.
Colaborar con otros servicios, administraciones y entidades para fomentar la integración a través del deporte y el tiempo libre.
- > **Área de Sanidad.**
Objetivo general: Facilitar el acceso a la información y a los servicios y garantizar el entendimiento entre los/as inmigrantes y los/as profesionales de los diferentes ámbitos.
- > **Área de Empleo.**
Objetivo general: Garantizar la formación ocupacional y la incorporación al mercado laboral de los colectivos con dificultades.



> **Área de Participación Social.**

Objetivo general: Facilitar la comunicación y el conocimiento mutuo en el marco intercultural y garantizar el entendimiento entre las personas inmigrantes y los profesionales de diferentes ámbitos. Favorecer la convivencia ciudadana. Favorecer el intercambio cultural de la ciudad. Promover la participación tanto de la población inmigrada como de la autóctona y fomentar la participación de los/as inmigrantes en la red asociativa.

> **Área de Cooperación al desarrollo y Codesarrollo.**

Objetivo general: Apoyar proyectos de cooperación al desarrollo con los países de origen o procedencia de las personas inmigrantes.

8. Agentes implicados

Se detallarán aquellas entidades u organismos que se encargan de ejecutar cada una de las acciones desarrolladas en el Plan. Preferiblemente con un sistema de indicadores de realización y calendario de las mismas.

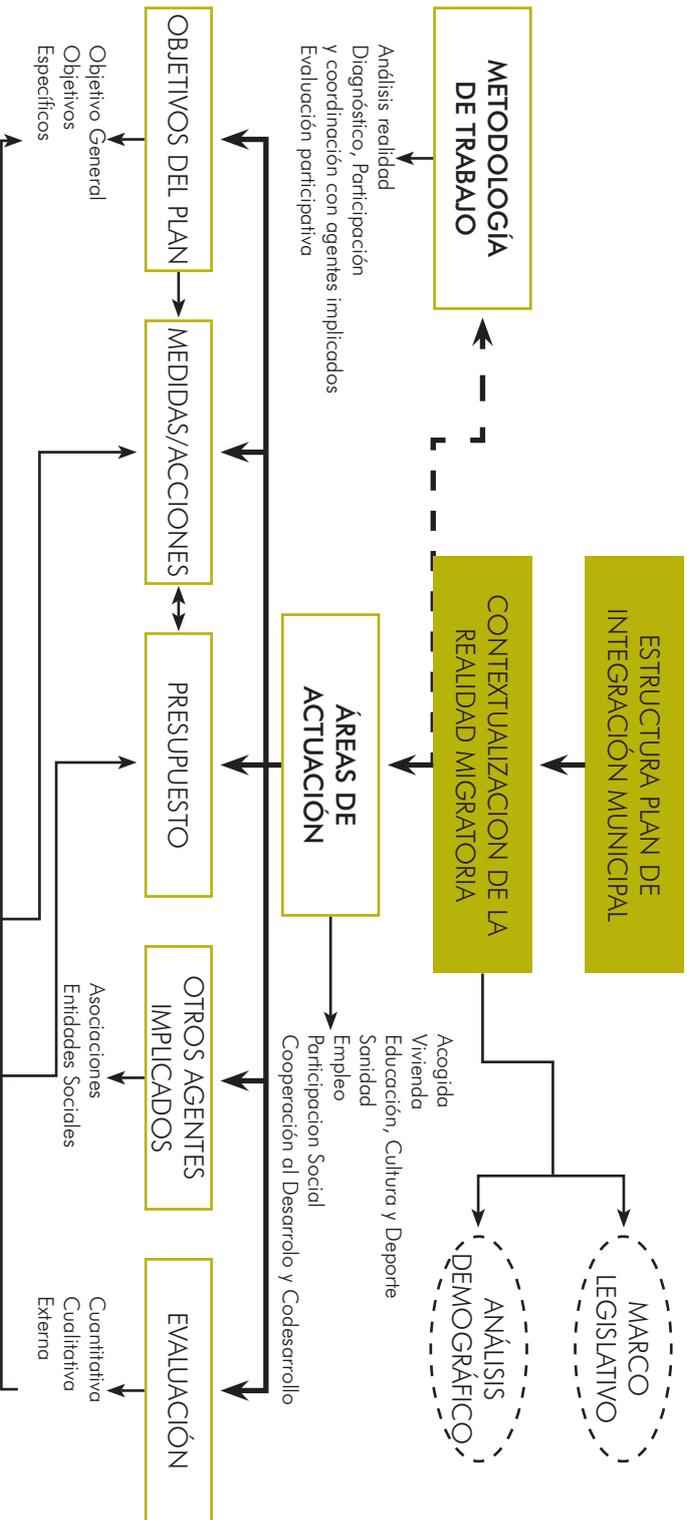
9. Evaluación

Se opta por una evaluación anual, preferentemente externa en la que analice el grado de cumplimiento de los objetivos y el proceso de desarrollo del propio Plan. Esta metodología combinará datos cuantitativos y cualitativos.

10. Presupuesto

Es necesaria la asignación de una partida presupuestaria adecuada y suficiente que garantice la posibilidad de acometer el proceso y realizar las acciones establecidas en el Plan.





PERFIL DEL/A MEDIADOR/A

Para la realización del presente apartado hemos utilizado dos fuentes documentales que recogen de manera breve y clara qué es la mediación intercultural, qué características comparte con la mediación en general y cuales son las funciones de la persona mediadora intercultural, así como sus principales características. Dichas fuentes son:

- > “Documento base” elaborado por el Grupo Triángulo para el I Encuentro Nacional de Mediadoras y Mediadores Interculturales celebrado en Valencia los días 9, 10 y 11 de marzo de 2007. Dicho encuentro se gestionó conjuntamente Grupo Triángulo con la Escuela de Mediación Social, Intercultural y de Género de la Fundación CeiMigra y fue financiado a través del Proyecto de I.C. Equal Analogí@s.
- > Mediación Intercultural, una propuesta para la formación. Editorial Popular, 2002. Andalucía Acoge y AEP Desenvolupament Comunitari

Así pues, toda la información que a continuación presentamos está obtenida de ambos documentos.

Previamente a describir el perfil del-a mediador-a intercultural, es preciso definir qué entendemos por la Mediación intercultural, ya que actualmente son diversas las concepciones y conceptualizaciones que posemos encontrar sobre la misma.

Entendemos la mediación intercultural como un **proceso** que contribuye a mejorar la comunicación, la relación y la integración intercultural entre personas o grupos presentes en un territorio, y pertenecientes a una o varias culturas, y con códigos culturales diferentes.



Es la **intervención** de una tercera parte, con capacidad para dar a conocer las claves, las representaciones culturales y sociales de los actores implicados, para superar situaciones de desconocimiento e incomunicación, conflicto de valores o intereses, o la existencia de diferencias o desigualdades, en orden a construir un nuevo marco común de convivencia.

La mediación intercultural, por tanto, permite explicitar el sentido, las lógicas y las representaciones de las culturas en contacto, de manera mutua, en un ambiente apropiado de comunicación y predisposición de ambas partes a la colaboración de una tercera, con el objetivo tanto de garantizar la igualdad de disfrute y de acceso a los recursos y servicios a los que tienen derecho, como de favorecer el conocimiento y la interrelación entre personas/grupos.

La mediación intercultural **comparte con otros tipos de mediación** los siguientes principios:

- > Voluntariedad, co-protagonismo y legitimación de las partes.
- > Ayuda a las partes como finalidad central de la mediación.
- > No obligatoriedad para los participantes de acatar o aceptar las intervenciones del mediador/a.
- > Confianza de las partes en el mediador/a y en el procedimiento.
- > Flexibilidad, equidistancia e imparcialidad técnica del/la mediador/a.
- > Recontextualizar el conflicto o la situación, para favorecer la cooperación de las partes.

Las **funciones de la mediación Intercultural**:

El objetivo de la mediación reside en ayudar a lograr un acuerdo, procurando la imparcialidad e intentando



involucrar a las partes en la consecución del objetivo. La mediación puede ayudar a crear una cultura de corresponsabilización, respeto y tolerancia.

Según Serrano, A. (2001), las principales funciones de la mediación serían:

10. Reducción de la hostilidad.
11. Establecimiento de la comunicación.
12. Ayudar a comprender necesidades e intereses.
13. Plantear y aclarar cuestiones.
14. Planteamiento de nuevas ideas.
15. Reformular propuestas.
16. Moderar exigencias.
17. Ayudar a formular nuevos acuerdos.

Otras autoras, como Margalit Cohen (1998) han definido las funciones de la mediación con relación al objetivo del proceso que se inicia. Una primera, en aquellas situaciones en las que existen dificultades para entenderse sin que ello desemboce en un conflicto, por lo que, se entiende que facilita la comunicación y la comprensión entre diferentes culturas con objeto de disipar malentendidos y posibles errores en la comunicación. Es lógico, que en toda interacción se produzcan malentendidos, sobre todo cuando se añaden dificultades culturales y lingüísticas. Se refiere a la mediación preventiva. Una segunda definición se aplica para apaciguar, resolver y solucionar conflictos, se trata de la mediación creadora, que interviene en la regulación y resolución de conflictos y tensiones interculturales. Una tercera definición sería una mediación transformativa, nos referimos al término de empowerment (empoderamiento), dirigida a cambiar las normas con el fin de crear nuevas relaciones basadas en la confianza, respeto a la diferencia, en la autonomía en contra de relaciones de violencia y de enfrentamientos. supone al apertura de un proceso creador mediante el que superar las normas, costumbres y puntos de vista particulares, en situaciones de convivencia multicultural, para alcanzar nuevas normas y modos de relación compartidos.



Cada modalidad deja entrever unas funciones específicas y diferenciadas para la persona mediadora, como vemos a continuación.

Las **funciones generales de la figura mediadora intercultural** para el grupo triángulo son:

- > **Facilitar** la comunicación entre personas/grupos de culturas distintas
- > **Intervenir** en la prevención, resolución y transformación de conflictos y tensiones interculturales
- > **Asesorar** a los agentes sociales en su relación con los colectivos minoritarios en temas de interculturalidad, diversidad cultural (cultura, inmigración) y relaciones intercomunitarias.
- > **Promover** el acceso a los servicios y recursos públicos y privados
- > **Construir** ciudadanía y acompañar activamente los procesos de integración
- > **Favorecer** la participación social y comunitaria.

<p style="text-align: center;">Facilitar la comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Traducción/ Interpretación lingüística. • Traducción/ Interpretación Sociocultural. • Apoyo personal a usuarios. • Apoyo personal a profesionales. 	<p style="text-align: center;">Fomentar la cohesión social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinamización comunitaria. • Ayuda a la resolución de conflictos. • Impulsar la mutua difusión de valores. 	<p style="text-align: center;">Promover la autonomía y la inserción social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la Autoestima y la Participación. • Impulsar la creación de espacios de organización de las minorías. • Adiestrar en el desenvolvimiento en la sociedad receptora. • Información y defensa de derechos y deberes. • Fomento de la ayuda mutua.
---	---	---

© Federación “Andalucía Acoge” - A.E.P. Desarrollo Comunitari.



En esta misma línea, el Laboratorio de Estudios Interculturales, dependiente de la Universidad de Granada, establece las siguientes funciones:

1. Función primordial de apoyar la integración.
2. Función de facilitar la acogida.
3. Tareas de acompañamiento con objeto de facilitar a la persona el conocimiento de los recursos públicos y/o privados.
4. Tareas de traducción: se entiende el cambio de registro literal que se hace de una lengua a otra.
5. Interpretación: descifra los distintos códigos culturales con objeto de hacer comprender el significado del contenido de la comunicación. Consiste en la facilitación de la comunicación desde el punto de vista lingüístico y/o cultural de las partes. A diferencia de la traducción, en la interpretación se le transmite a la persona atendida lo que el/la profesional o la Institución comunican, utilizando claves personales y culturales. No se trata de traducir palabras, sino de explicar significados.
6. Prevención, gestión de los conflictos y de los malentendidos.
7. Identificar las ocasiones potenciales de conflicto y proveerse de los instrumentos interpretativos necesarios para evitar su desarrollo.
8. Tareas de sensibilización y de acercamiento intercultural entre la población inmigrada y la sociedad de acogida.
9. Orientar a los/as profesionales y a los demás agentes sociales del servicio sobre los códigos, hábitos y normas a los que la persona hace



referencia. Es decir, asesorar a los agentes sociales en su relación con los colectivos minoritarios en temas de diversidad cultural, interculturalidad, conflictología, ...

10. Facilitar el encuentro entre personas diversas a través de la capacidad para descodificar los códigos de los actores de las relaciones, códigos que, bajo el lenguaje, recogen todo un mundo de sensaciones, experiencias y valores. Es decir, facilitar la comunicación entre personas/grupos de culturas distintas.
11. Tareas de cohesión social y realización de actividades de participación ciudadana. Es decir, favorecer la participación social y comunitaria.

Todas estas funciones pueden desarrollarse en cualquier ámbito de intervención: educación, salud, trabajo, jurídico, social, comunitario, familiar, así como, según las características específicas de cada ámbito las funciones adquirirán una concretización y matiz diferenciado.

En cuanto al **perfil de la figura mediadora intercultural**, vemos que son **profesionales**:

- > Con formación en conocimientos, habilidades y actitudes específicas en mediación intercultural, interpretación lingüística y sociocultural, negociación y mediación para la prevención, resolución y transformación de conflictos culturales, ámbitos de intervención
- > De preferencia, aunque no únicamente, que pertenecen a los colectivos de referencia.
- > Con experiencia de participación social
- > Con dominio de la lengua de la sociedad mayoritaria y de la lengua de la comunidad autónoma



donde trabajan, así como de otra lengua de las minorías con que se medie y/o vehicular

- > Polivalentes, con tendencia a la especialización
- > Con una trayectoria personal de interculturalidad, es decir, que encuentran articulaciones entre dos o más códigos culturales, en una búsqueda de compromisos y negociación interior
- > Con capacidades personales tales como flexibilidad, equilibrio emocional, humor, y habilidades para la interacción, para involucrarse y tomar distancia
- > Que demuestran tener una formación equivalente en capacidades y conocimientos a un ciclo formativo de grado superior.

Además, entre las principales cualidades del/de la Mediador/a Intercultural, Federación Andalucía Acoge y AEP Desenvolupament Comunitari, resaltan:

La RESPONSABILIDAD

La persona mediadora intercultural no sustituye a otro profesional, ni es un “brazo extensible” del mismo para llegar allí donde éste no puede. Recordemos que la responsabilidad de la persona mediadora está en facilitar la comunicación entre las dos partes. Si la persona “mediadora”, se convierte en “intermediaria” le estará arrebatando a las partes la posibilidad, por sencilla que sea, de empezar a construir una relación directa entre ellas.

La CONFIDENCIALIDAD

La persona mediadora suele ser, al tiempo que profesional al servicio de una entidad, miembro de un colectivo ante quien también tiene que responder (es la llamada “doble fidelidad”). El trabajo con un/a usuario/a no se comparte con otro/a, por mucho que las normas que rigen la intimidad en las relaciones en el propio colecti-



vo lo permitan en otros contextos. El reto está en encontrar fórmulas respetuosas, prudentes y sensibilizadoras para informar de esto, sin necesidad de despreciar o transgredir los valores propios de su cultura.

La IMPARCIALIDAD

La persona mediadora no debe posicionarse a favor de los planteamientos o intereses de la entidad para la que trabaja, ni tampoco de lado de la persona inmigrada por su afinidad ideológica o cultural con ella. En todo caso, debe asegurar que ésta pueda tomar por sí mismo/a la decisión que mejor se ajuste a sus necesidades, intereses y particularidades.

La COOPERACIÓN

Con frecuencia, los profesionales hacen demandas que no corresponden a la persona mediadora, recurriendo a ella y convirtiéndola en un/a «chico/a para todo». Frente a este tipo de demandas, el/la mediador/a intercultural es capaz de reformular su enfoque y ajustarlas a las múltiples posibilidades que éste ofrece. Puede hacerlo proponiendo acciones que favorezcan la colaboración entre los servicios profesionales y el colectivo inmigrante.

El COMPROMISO SOCIAL

La persona mediadora no es un activista o defensor de los derechos de la población inmigrante. Su función debe ceñirse a intentar acercar las posturas de ambas partes en conflicto, y ello sin intentar reivindicar por su cuenta los derechos que cree, o le consta, que son vulnerados, ni de presionar con amenazas. Pero eso no debe llevarle a quedarse en una posición “neutra”. Debe dinamizar y canalizar a la parte perjudicada hacia las redes de apoyo existentes en su comunidad.

La CLARIDAD del propio ROL

El mediador intercultural no puede presentarse ante las partes de manera confusa.



Debe, ante todo, poner de manifiesto el interés que puede tener ser aceptado como tercero entre dos.

Por otro lado, ha de saber exponer con claridad cuáles son sus funciones y sus límites, de manera que tampoco inspire ideas equivocadas sobre lo que puede esperarse de su intervención, y nunca dando la impresión de ser “la solución” del problema.

A MODO DE CONCLUSIÓN:

La figura mediadora intercultural ha nacido desde la necesidad de establecer puentes de diálogo entre la sociedad autóctona, las personas recién llegadas de otros lugares del mundo y las diversas realidades culturales que actualmente conviven en nuestros territorios. Esta ocupación ha proliferado de formas muy distintas con una actividad a menudo caótica y contradictoria, donde confluyen muchos actores distintos, cada cual con su voz, su visión, su modo particular de interactuar con el otro. Los estudios e investigaciones sobre mediación intercultural en el Estado español, así como en otros países, apuntan a una profesión naciente, caracterizada por un enorme dinamismo y creatividad, una creciente aceptación, una falta de normas para la formación y la práctica, desorganización y falta de unidad entre practicantes, así como una falta de reconocimiento de la profesión entre clientes y público.

Por todo ello, es urgente encontrar un marco común de trabajo que ponga en relación los enormes esfuerzos de muchas personas, entidades e instituciones, que permita consensuar y fortalecer las iniciativas, y responder de forma participada a la necesidad de un mayor rigor profesional y un reconocimiento a todos los niveles de la labor que se está llevando a cabo, así como una definición consensuada del propio perfil de la figura mediadora intercultural.

En esta línea, fruto del I Encuentro nacional de mediadoras y Mediadores interculturales, se han puesto en marcha 12 grupos de acción compuestos por los pro-



pios-as mediadores-as interculturales de todo el territorio español, que en la actualidad, están trabajando, entre otras:

1. **Creación de un marco ético / código deontológico de la mediación intercultural**, que incluya principios y filosofía de la mediación intercultural, y defina lo que son los mediadores-as interculturales y lo que no.
2. **Promoción de la figura mediadora intercultural**: Sensibilización pública de la figura mediadora intercultural (día de la MI, elaboración de materiales de difusión y promoción, organización de charlas, comunicaciones, jornadas, medios de comunicación, patrocinadores, creación de un logo, etc.)
3. **Reconocimiento oficial del perfil profesional de la figura mediadora intercultural**: Diseño de la cualificación profesional unida de competencia (modelo INCUAL) de la figura del mediador intercultural para incluirlo en el catálogo de ocupaciones.
4. **Reconocimiento profesional de la figura mediadora intercultural**: Elaborar una carta de adhesión al reconocimiento formal de la figura mediadora intercultural (por parte de profesionales y personas, familias, grupos con los que trabajamos, entidades, Instituciones, etc.)



ALGUNOS PLANES MUNICIPALES YA EXISTENTES

Algunos planes municipales ya existentes

El Equipo del Programa COMPASS realizó una exploración previa en cinco municipios que contaban con sendos Planes Municipales de Inmigración y/o integración. Aquí vamos a plantear algunas características significativas de cada uno de ellos.

Plan Municipal para la Integración de la Inmigración de la ciudad de Valencia

El Plan se plantea como respuesta a una triple necesidad:

- > Ordenar los flujos migratorios;
- > Garantizar la convivencia y la integración; y
- > Luchar contra las mafias que trafican con seres humanos.

Y se plantea la integración como “un proyecto solidario en el marco de una sociedad intercultural en la que prime el respeto a los derechos humanos y, por encima de todo, el acceso a la ciudadanía más allá de orígenes étnicos, culturales o religiosos diferentes”.

De esta forma, la finalidad del Plan es el “desarrollo de una política municipal dirigida a la integración de las personas inmigrantes en la vida política, económica, cultural y social de la ciudad de Valencia”.

El Plan se plantea alcanzar los siguientes objetivos:



- > Conocer la realidad cuantitativa y cualitativa del fenómeno de la inmigración en la ciudad de Valencia;
- > Coordinar las distintas parcelas municipales, imprimiendo un carácter global a todas las actuaciones dirigidas a la integración de las personas inmigrantes;
- > Equiparar derechos y deberes de todas las personas y garantizar el principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida social valenciana;
- > Desarrollar acciones positivas, adoptando medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones que sufren las personas inmigrantes en el ejercicio de sus derechos y en el acceso a los bienes y servicios existentes;
- > Garantizar los principios de responsabilidad pública y de participación del tercer sector en la gestión de las políticas sociales de inmigración,
- > Promover una convivencia ciudadana en la que primen los valores democráticos de solidaridad, tolerancia, conocimiento mutuo y respeto a la diversidad, que inspiren actitudes contrarias a todo tipo de racismo y xenofobia;
- > Propiciar cauces de participación y diálogo que permitan canalizar las demandas y necesidades del colectivo de inmigrantes; y
- > Coordinar las actuaciones municipales para la integración con las de otras administraciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales, ong's y asociaciones de inmigrantes.

Los principios que orientan el Plan Municipal de la ciudad de Valencia son la normalización y la universalidad; la integralidad; la coordinación y la transversalidad; la



responsabilidad pública y la corresponsabilidad de actores sociales; la participación; y la sensibilización.

Hay que destacar que el desarrollo y la dirección política del Plan corresponde a la Regiduría de Bienestar Social i Solidaritat". Se crea un recurso específico "para inmigrantes", que es el Centro de Apoyo a la Inmigración (CAI). Y se encarga al Centro de Atención a las personas Sin Techo (CAST) la atención de las necesidades de alojamiento de los inmigrantes "no domiciliados".

Finalmente, la figura profesional de las personas mediadoras está asociada a las funciones y tareas relacionadas con la información, orientación y asesoramiento; la coordinación con instituciones especializadas o sectoriales; y la traducción y/o interpretación "culturales" o "lingüísticas". Todo ello en las áreas o servicios de atención primaria, vivienda, educación y cultura, sanidad, servicios sociales, empleo, mujer, deportes, participación ciudadana y asociacionismo.

Plan Municipal para la Nueva Ciudadanía en Mataró

El Plan Municipal de Mataró explica cómo el fenómeno de la inmigración afecta a la sociedad en general y al municipio en particular, reconociendo los cambios en la economía local, en la composición del propio municipio y en las necesidades sociales. Según el Plan, los dos elementos claves para gestionar este cambio son:

- > la aceptación de la movilidad y el asentamiento de las personas con sus causas y consecuencias;
- > la defensa de la ciudadanía como garantía de libertades y de igualdad de oportunidades.

De acuerdo con este Plan, el reto de hacer frente a la diversidad se basa en la promoción y extensión de la CIUDADANIA (concepto que agrupa a las personas re-



sidentes en un territorio con todos los derechos y deberes, independientemente de su origen) y la COHESIÓN SOCIAL. Por ello, el Plan quiere ser un instrumento para diseñar e impulsar las actuaciones en materia de inmigración, convivencia y ciudadanía.

El Plan se plantea las siguientes líneas estratégicas:

- > Integración de los inmigrantes en el marco del respeto por los principios y valores democráticos;
- > Normalización de la prestación de servicios, de la igualdad de oportunidades y de la calidad de vida de todos los ciudadanos y ciudadanas;
- > Promoción del cambio social y cultural desde la concertación y el consenso social y político;

Para desarrollar estas líneas, el Plan Municipal de Mataró se plantea la siguiente metodología de trabajo:

- > el diagnóstico;
- > la formulación de objetivos;
- > la asignación de responsabilidades de los diferentes agentes implicados;
- > la evaluación

Y por tanto se basa en (y precisa y depende de) un análisis de la realidad; de un trabajo interdisciplinar y coordinado; de la participación y el consenso social y político; y de la participación y coordinación con otras instituciones.

Los objetivos del Plan de Mataró se plantean sectorialmente y son los siguientes:

- > facilitar el acceso a la información y a los servicios;



- > facilitar la comunicación y el conocimiento mutuos en el marco intercultural;
- > garantizar el entendimiento entre las personas que llegan al municipio y los profesionales de los diferentes ámbitos;
- > facilitar el acceso a la vivienda de todos los colectivos con dificultades;
- > garantizar la formación ocupacional y la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con dificultades;
- > facilitar el acceso a los servicios sanitarios;
- > facilitar el conocimiento del entorno y la socialización de los adultos;
- > colaborar con los servicios educativos para facilitar la integración escolar y la socialización de los niños y niñas que llegan al municipio;
- > facilitar la integración escolar y la socialización de los/as jóvenes de 12 a 16 años;
- > colaborar con otros servicios, administraciones y entidades para fomentar la integración a través del deporte y las actividades de tiempo libre;
- > facilitar la formación de adultos y el aprendizaje de las lenguas autóctonas;
- > favorecer la convivencia ciudadana;
- > favorecer el intercambio cultural en la ciudad;
- > promover la participación ciudadana tanto entre la población inmigrada como entre la población autóctona;
- > fomentar la participación de las personas que



llegan al municipio en las asociaciones insertas en éste; y

- > fomentar la participación tanto de la población inmigrada como de la población autóctona en las actividades y asociaciones de cooperación al desarrollo.

Los principios que orientan el Plan Municipal de Mataró son la globalidad y normalidad; las políticas integrales de los entes locales; los programas de cooperación y coordinación entre los entes locales; la cooperación interadministrativa; y la participación y sensibilización ciudadana.

Además, el Plan instituye y crea el Consejo Municipal para la Convivencia de Mataró, formado por treinta personas de asociaciones de inmigrantes, grupos municipales y de otras entidades ciudadanas que quieren contribuir a un mayor conocimiento y entendimiento entre todas las personas residentes en la ciudad.

Hay que destacar que el desarrollo y la dirección política del Plan corresponde a la “Regiduría d'Igualtat i Solidaritat”. Es cada uno de los servicios y áreas municipales los que se encargan de plantear los objetivos y desarrollar las acciones que resulten del Plan Municipal. Se plantea la necesidad de coordinar todas las acciones con el Consell Comarcal, con la Diputació de Barcelona y con la Generalitat de Catalunya.

Finalmente, la figura profesional de las personas mediadoras está asociada a las funciones y tareas relacionadas con la información, orientación y asesoramiento; con facilitar la relación, la comunicación y el conocimiento mutuo; la coordinación con y derivación a instituciones especializadas o sectoriales; y la traducción y/o interpretación “culturales” o “lingüísticas” en todas y cada una de las áreas o servicios mencionadas en el Plan Municipal.



Plan de Gestió per la Inmigració, la Diversitat y la Convivencia a Terrassa

El Plan Municipal de Terrassa parte del consenso de las fuerzas políticas y sociales, proceso de diálogo y negociación. Además, el Plan se articula dentro de un proceso de construcción de un modelo social de convivencia capacitado para gestionar la diversidad sin perder la cohesión. Por esta razón, el Plan se plantea dentro de un marco estratégico cuyas funciones son:

- > facilitar el posicionamiento global del ámbito local y definir una visión clara del modelo asumido de comunidad y de convivencia;
- > facilitar el desarrollo de políticas concretas y coherentes entre ellas y disponer de una referencia que enmarque el diseño de las mismas en un escenario definido;
- > facilitar la toma de decisiones concretas, la resolución de conflictos y contradicciones y la creación de escenarios de consenso en la medida que los límites del modelo global de sociedad estén razonablemente establecidos;
- > facilitar la actuación homogénea y correctamente alineada con la estrategia global del conjunto de la organización municipal y del conjunto de agentes integrados en el marco de consenso generado por el marco estratégico de referencia;
- > facilitar la priorización de los ámbitos de actuación y la orientación de las actuaciones concretas que cada unidad de la organización municipal y entidades y organizaciones de la ciudad hayan de realizar. Orientar la construcción de la "Cartera de servicios y actuaciones" del Ayuntamiento; y
- > facilitar el posicionamiento del Ayuntamiento y otros agentes sociales frente a terceros, tanto



dentro de su ámbito de responsabilidad como en su participación con otros agentes gubernamentales, institucionales, sociales, económicos, etc. () El marco competencial legal de los ayuntamientos es limitado y, en el caso español, francamente raquítico. Sin embargo, el marco de posicionamiento ideológico y político orientado a defender un modelo integrado y global de ciudad no tiene otro límite que el respeto a los principios democráticos.

El “terreno de juego” delimitado por este marco estratégico ha de disponer, al menos de cuatro componentes:

- > el modelo de ciudad deseado, asumiendo el hecho de la diversidad;
- > el modelo de incorporación de las personas inmigradas;
- > el modelo de dirección estratégica; y
- > la forma de intervención y gestión del gobierno y la participación ciudadana.

Aunque no podemos desarrollar aquí lo que supone el planteamiento de estos cuatro modelos, sí hemos de decir que tiene una gran importancia para la dirección política y el desarrollo social incluidos en el propio marco estratégico. Para los interesados en dichos contenidos y desarrollo de cada uno de estos modelos, remitimos al propio Plan de Terrassa.

El Plan establece las siguientes áreas clave para la convivencia y la adecuada gestión de la diversidad:

- > flujos;
- > servicios de acogida;
- > vivienda;
- > mercado de trabajo;
- > educación y capacitación profesional;



- > cultura;
- > servicios sociales;
- > mujer;
- > convivencia; y
- > otras áreas clave.

En todas y cada una de estas áreas clave, el Plan de Terrassa plantea la necesidad de establecer unas líneas de trabajo que orienten las actuaciones y el propio desarrollo del Plan. Estas líneas de trabajo u orientaciones se recogen en los siguientes ejes estratégicos y objetivos:

> Las Herramientas para la recepción de los inmigrantes:

- Asegurar que los inmigrantes que acaban de llegar y que lo necesitan, puedan ser informados y asesorados sobre los recursos existentes y sus derechos y deberes;
- Facilitar su acceso a las políticas de empleo
- Facilitar su acceso a la formación

> La gestión de los asentamientos:

- Análisis y difusión de los datos extraídos de los anuarios estadísticos que permitan obtener un conocimiento actualizado de la realidad dinámica sobre la que se pretende incidir;
- Mejorar la redistribución de las escuelas para evitar la concentración;
- Potenciar la mejora urbanística para evitar la segregación

> La adaptación de los servicios públicos a la diversidad de la población:

- Posibilitar, en aquellos servicios de llegad que haga falta, la atención provisional en la lengua materna de la persona;
- Refuerzo de traducción a los servicios y entidades que no hace falta que se doten de personal con capacidad lingüística;



- Potenciar la adaptabilidad en cuanto a horarios, nuevos usos de los espacios y de los recursos;
- Facilitar la adaptabilidad a través de planes de formación e información sobre el hecho migratorio al personal del Ayuntamiento, entidades, asociaciones y organismos que estén en contacto con los ciudadanos/as;
- Capacitar a los profesionales con las herramientas, dinámicas y materiales adecuados para intervenir correctamente con personas inmigradas.

> La construcción colectiva de un nuevo modelo de convivencia:

- Crear espacios de participación, relación de ambos colectivos (inmigrantes y autóctonos) y de reconocimiento mutuo, que vayan más allá de muestras de folclores que perpetúen estereotipos;
- Potenciar la participación normalizada de los inmigrantes en el tejido asociativo de la ciudad.
- Fomentar el uso por parte de las asociaciones de inmigrantes en espacios formales y no formales que no estén directamente relacionados directamente con el fenómeno migratorio.
- Facilitar a los inmigrantes el conocimiento de sus derechos y deberes y, específicamente, de las normas de convivencia que afecten el uso de espacios públicos y de los espacios compartidos.
- Dar a conocer la realidad del fenómeno migratorio a los autóctonos con el objetivo de eliminar estereotipos falsos.
- Posibilitar el conocimiento por parte de la población autóctona de las culturas minoritarias más cercanas y acercar las diversas realidades de los municipios emisores con la ciudad, estableciendo puentes de intercambio, diálogo y cooperación.



- Sensibilizar los medios de comunicación locales de la necesidad de dar un tratamiento realista al fenómeno inmigratorio, dejando de lado estereotipos y perjuicios.
- Hacer un discurso en positivo de (la nueva Terrassa) a la que estamos yendo.

> La gestión de la cooperación interterritorial y interadministrativa:

- Potenciar el formar parte y participar activamente de los foros, charlas, reuniones periódicas y otros tipos de encuentros con las administraciones, asociaciones...
- Proponer que los municipios puedan, juntamente con otras administraciones, proponer los flujos de llegada de poblaciones inmigradas;

Finalmente, cada uno de estos objetivos se desarrolla a través de una serie de actividades y tareas concretas, también recogidas en el propio Plan de Gestión para la Inmigración, la Diversidad y la Convivencia de Terrassa, en el Plan Operativo.

Plan Integral de la Inmigración en Huesca

Para este Plan Municipal, la política de inmigración obedece a la justicia social y al respeto de los derechos humanos. Exige a los responsables institucionales una actitud pedagógica y un espíritu de responsabilidad, de solidaridad ciudadana. La inmigración no es ni debe convertirse en un problema político.

En segundo lugar, lo que debe determinar la identidad democrática es el acceso a la ciudadanía. Es ciudadana aquella persona a la que en su comunidad política se le reconocen y protegen sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales. El inmigrante debe tener reconocido de hecho su derecho a la ciudadanía.



En tercer lugar, se crea el “Foro de la Inmigración” como espacio para la participación y la construcción de una ciudadanía efectiva. Por otra parte, para que las Administraciones y demás organismos e instituciones se coordinen y canalicen se pone en funcionamiento la “Secretaría Permanente”, como instrumento de acción razonable que permita ordenar las acciones más prioritarias, evitar solapamientos o actuaciones paralelas, evitar zonas de sombra en la resolución de necesidades, y ante todo políticas que respondan a las necesidades reales y al cumplimiento de los derechos básicos.

El Plan municipal de Huesca se constituye, así, como referencia estratégica para el diseño de las diferentes previsiones y actuaciones, parte de la necesidad de consenso entre las organizaciones e instituciones que deben intervenir y depende de una estrategia que permita su constante actualización.

De esta forma, el objeto del Plan es el desarrollo de medidas y actuaciones que permitan y favorezcan la acogida y la inserción social, el asentamiento y la vida comunitaria de las personas extranjeras en comunicación con el resto de la ciudadanía. Y para ello es necesario:

- > el análisis de dispositivos, y recursos existentes en la ciudad identificación de los agentes sociales;
- > el diagnóstico sociológico; y
- > la coordinación inter e intra-institucional.

El Plan Municipal de Huesca se plantea para un horizonte de cuatro años y con revisiones anuales. Además, establece los siguientes objetivos desde cada una de las siguientes áreas:

- > **ÁREA DE SENSIBILIDAD SOCIAL:**
 - Elaborar un diagnóstico adecuado de la población inmigrante en la ciudad de Huesca;
 - Favorecer la acción positiva para la igualdad entre mujeres y hombres



- Integrar las acciones específicas de cada bloque de medidas desde la perspectiva del grupo de referencia: asociación, agrupación, familia
- Sensibilizar a la población general, y a las distintas administraciones sobre las distintas realidades culturales
- Atender las necesidades específicas de cada grupo cultural o religioso y de cada sector poblacional
- Informar y formar a los profesional que trabajan en esta área
- Fomentar el asociacionismo de los grupos culturales
- Fomentar la cooperación de la iniciativa pública y social
- Fomentar la solidaridad

> **ÁREA DE RECURSOS SOCIALES:**

- Mejorar los procedimientos de intervención desde la atención primaria;
- Detectar e intervenir lo antes posible en las situaciones de riesgo;

> **ÁREA SOCIOLABORAL:**

- Sensibilizar a la sociedad sobre el derecho al trabajo de las personas extranjeras;
- Mejorar los sistemas de formación, información y orientación para el empleo;
- Fomentar medidas de apoyo a la contratación de extranjeros;
- Reconocer la contribución a la economía local de las personas inmigrantes tanto en Huesca como en sus lugares de origen;

> **ÁREA EDUCATIVA:**

- Facilitar la escolarización de todas las niñas y niños pertenecientes a familias inmigrantes, en las mismas condiciones que el alumnado aragonés;
- Favorecer la implantación de medidas de



apoyo a la escolarización de niños y adultos inmigrantes.

- Sensibilizar a la población sobre las características de la diversidad.
- Contribuir a que la población inmigrante pueda homologar, más fácilmente, los títulos extranjeros que posean.

> ÁREA SOCIO SANITARIA:

- Educar para la Salud y promover estilos de vida saludables
- Fomentar la participación de los inmigrantes en los órganos de participación de las Areas de Salud;

> ÁREA DE VIVIENDA:

- Favorecer el acceso a la vivienda de la población inmigrantes. La vivienda como recurso social
- Favorecer el acceso a la ciudad y a sus recursos a todos los grupos culturales
- Favorecer el alojamiento de manera rápida y efectiva en casos de emergencia
- Garantizar el alojamiento y la atención integral de las personas que se encuentren sin residencia de forma temporal o permanente

> ÁREA DE ATENCIÓN JURÍDICA:

- Posibilitar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de los extranjeros y prestación de asistencia legal

Además, el Plan establece en cada área qué instituciones son las responsables de su desarrollo y ejecución, así como los indicadores de evaluación.

Los principios que orientan el Plan Municipal de Huesca son la igualdad; la integración; la globalidad; la coordinación; la participación; la interculturalidad; la normalización y la socialización.



Finalmente, la figura profesional de las personas mediadoras está asociada a las siguientes funciones y tareas:

- > Promover la realización de estudios e investigaciones sobre:
 - actitudes, aspectos culturales y estilos de vida de las y los inmigrantes: facilitar la inserción y aceptación social.
 - la percepción de la comunidad de acogida respecto a la inmigrante y viceversa.
- > Elaborar una base de datos permanente que recopile, registre y actualice la información más relevante de la inmigración en las diferentes áreas de protección social;
- > Diseñar una estructura de apoyo y desarrollo en red que encadene objetivos y acciones de cada uno de los bloques de medidas.
- > Prestar una Atención específica y prioritaria a aquellos grupos de referencia con especiales dificultades personales o sociales.
- > Dotar de equipos de mediación cultural procedentes del liderazgo democrático paritario, con intervenciones en todas las áreas;
- > Difusión del conocimiento sobre las circunstancias asociadas al fenómeno migratorio
- > Apoyar y colaborar en el desarrollo de programas informativos de los diferentes medios de comunicación de nuestra ciudad que difundan una visión objetiva del fenómeno migratorio, de los/as inmigrantes y ahonden en la superación de los tópicos más difundidos.
- > Presentar campañas de sensibilización a través y con la participación de las Asociaciones Vecinales y grupos de autoayuda, imágenes y realida-



des femeninas como protagonistas y como co-protagonistas, como niñas y como adultas.

- > Realizar jornadas de sensibilización con experiencias de otros municipios y con la experiencia de las mujeres inmigrantes instaladas en nuestra comunidad.
- > Fomentar y ayudar a la urgente adaptación de las estructuras, acciones, métodos y recursos de las distintas administraciones a la realidad inmigrante.
- > Diseñar y aplicar medidas de adaptación de los servicios públicos municipales a la población inmigrante.;
- > Fomentar el intercambio cultural entre los propios grupos de inmigrantes y entre éstos y la población en general.
- > Establecer referentes temporales de celebración y festejos específicos de las distintas comunidades de inmigrantes o conjuntos con otros grupos culturales integrados en la realidad del municipio.;
- > Formación-sensibilización a profesionales que desempeñan su trabajo con públicos del que los inmigrantes forman parte.;
- > Definir y mejorar el papel y las relaciones entre las Admnsitraciones, Asociaciones y ONG's, en la intervención y desarrollo del Plan Integral de Huesca.
- > Establecer convenios de colaboración para la creación y mantenimiento de servicios destinados a la atención de este colectivo;
- > Generar programas de mediación cultural
- > Crear protocolos de actuación común y criterios de intervención compartidos



- > Establecer los programas individualizados y determinar en los casos de intervención y seguimiento al “responsable de caso”.
- > Establecer un sistema de colaboración-coordinación entre las diferentes agencias sociales de la ciudad, adecuada derivación de los casos y sistematización de toda la información.
- > Establecer una única cartera de Servicios entre todos los agentes que intervienen en el plan. Evitar la duplicidad de recursos o actuaciones paralelas.
- > Desarrollar campañas de sensibilización que eliminen la discriminación y favorezcan la inclusión social
- > Promover la realización de estudios previos sobre salidas profesionales, nichos de mercado o actividades que determinados grupos pudieran desarrollar con mayores posibilidades.
- > Elaborar y divulgar una guía informativa sobre los recursos existentes de orientación para el acceso al empleo
- > Coordinar los dispositivos de orientación socio-laboral existentes desde una única red
- > Favorecer la creación de una bolsa de contratación
- > Establecer programas individualizados e integrales de inserción laboral
- > Fomentar el acompañamiento a la búsqueda y mantenimiento del empleo. Estableciendo una adecuada mediación entre los sectores empresariales y los trabajadores extranjeros.
- > Apoyar la creación, mantenimiento y desarrollo del trabajo protegido para personas extranjeras



con especiales dificultades, estableciendo un itinerario personalizado.

- > Incentivar las empresas de economía social o de autoempleo
- > Facilitar la incorporación sociolaboral de la población inmigrante indocumentada mediante el acceso a la formación profesional, incluyendo precontratos como fórmula de inserción.
- > Divulgación entre las familias y colectivos inmigrantes de los aspectos básicos del proceso de escolarización, organización del sistema educativo, convocatorias de becas y ayudas al estudio (folletos)
- > Promover los programas de educación de adultos y ampliar la oferta formativa desde este sector. Alfabetizar a la población inmigrante en castellano desde sus propios referentes.
- > Favorecer la formación a mujeres inmigrantes y su capacitación que permita una adecuada incorporación al mercado laboral.
- > Desarrollo de programas específicos y de mecanismos que permitan la contratación de personas inmigrantes como coeducadores, reforzando el conocimiento del idioma, elaborar material didáctico específico.
- > Dar cobertura a acciones de inmersión cultural destinada a población autóctona e inmigrante.
- > Desarrollar programas de educación en valores interculturales, hábitos sociales, fomento de la salud, lucha contra el absentismo escolar
- > Divulgar entre la población inmigrante leyes y procedimientos relativos a la homologación de títulos extranjeros.



- > Apoyar el desarrollo de programas de habilidades educativas en población de riesgo.
- > Establecer mecanismos (mediadores interculturales) para mejorar el nivel de comunicación y comprensión entre pacientes y personal sanitario, atendiendo a la diversidad cultural.
- > Formar a los profesionales de los servicios sanitarios para que sean más conscientes de las necesidades culturales y religiosas de los pacientes inmigrante, especialmente las que afectan a las mujeres.
- > Formar a los profesionales de los servicios sanitarios para que sean más conscientes de las necesidades culturales y religiosas de los pacientes inmigrante, especialmente las que afectan a las mujeres.
- > Establecer un sistema de alojamiento de emergencia o alternativo ante situaciones de infravivienda con riesgo inminente. Apoyando el alojamiento en pisos tutelados por entidades colaboradoras.
- > Promover pisos de acogida para personas inmigrantes enfermas, y alojamientos de baja exigencia que les permita cobertura de sus necesidades básicas y al mismo tiempo la práctica de sus hábitos de autonomía personal.
- > Facilitar intérpretes
- > Creación de un punto de información y orientación en la propia estructura de servicios sociales municipales dirigido a las personas extranjeras sobre cualquier situación laboral, administrativa y de acceso y uso a los sistemas de protección social.



Plan para la Integración de la Inmigración en Villena

Este Plan Municipal parte de una comprensión del fenómeno migratorio como aportación social enriquecedora, fruto de la interacción de los autóctonos y los recién llegados. Aboga por la construcción de espacios de referencia común, por servicios dignos y accesibles para todos, por la igualdad de condiciones, el conocimiento del otro y la aceptación de la diversidad. Desde aquí, la integración depende de dos condiciones: aceptar la movilidad y el asentamiento de las personas, con sus causas y consecuencias; y la defensa de la ciudadanía plena como una garantía de libertad e igualdad de oportunidades. Además, se comprende la integración como un proyecto solidario en el marco de una sociedad intercultural, en la que prime el respeto de los derechos humanos y, por encima de todo, más allá de orígenes étnicos, culturales o religiosos diferentes, el acceso a la ciudadanía.

El objetivo de este Plan Municipal es desarrollar una política municipal dirigida a la integración de las personas inmigrantes en la vida social, política, económica y cultural de Villena en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía. Para ello, este objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

- > Conocer la realidad cuantitativa y cualitativa del fenómeno de la inmigración en la ciudad de Villena;
- > Determinar las necesidades específicas de los colectivos de personas inmigrantes y desarrollar los recursos y acciones pertinentes;
- > Establecer mecanismos de coordinación, asesoramiento y formación con los distintos agentes sociales implicados. Garantizando los principios de responsabilidad pública y de participación del tercer sector en la gestión de las políticas sociales de inmigración;



- > Incentivar y colaborar en el desarrollo del trabajo en esta materia de otras administraciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales, colectivos sociales y asociaciones de inmigrantes;
- > Promocionar la participación social activa de los inmigrantes y, en especial, las acciones y colectivos de organización mixta entre ciudadanos inmigrados y autóctonos;
- > Promover una convivencia ciudadana en la que primen los valores democráticos de solidaridad, tolerancia, conocimiento mutuo y respeto a los derechos humanos y la diversidad, que inspiren actitudes contrarias a todo tipo de racismo y xenofobia;
- > Desarrollar acciones positivas, adoptando medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones que sufren las personas inmigrantes en el ejercicio de sus derechos y en el acceso a los bienes y servicios existentes;
- > Propiciar cauces de participación y diálogo que permitan canalizar las demandas y necesidades relacionadas con el fenómeno migratorio; y
- > Obtener los recursos técnicos, humanos y económicos necesarios para el desarrollo de las distintas acciones y medidas.

Los principios orientadores de este Plan Municipal para la Integración de la Inmigración en Villena son la normalización, la universalidad, la integralidad, la coordinación y la transversalidad municipal y extramunicipal, la responsabilidad pública y la corresponsabilidad de los actores sociales, la participación y la sensibilización.

Además, el Plan establece los siguientes ejes y objetivos estratégicos:



1. Herramientas para la recepción de las personas inmigrantes.

- > Asegurar que los inmigrantes recién llegados puedan ser informados y asesorados convenientemente sobre los recursos existentes y sus derechos y deberes.
- > Habilitar medidas y recursos asistenciales para la gestión temporal de la llegada de inmigrantes.
- > Facilitar el acceso de este colectivo a las políticas de sanidad, vivienda, formación y empleo.

2. Gestión de los asentamientos.

- > Conocimiento de la realidad en materia de asentamiento, vivienda y empleo de los inmigrantes de la localidad.
- > Potenciar el empadronamiento de los residentes extranjeros en Villena, así como la regularización de la situación legal y laboral.
- > Proporcionar información sobre derechos, deberes y normas de convivencia en materia de trabajo, vivienda, sanidad educación, etc.
- > Adecuar la distribución entre las escuelas para evitar la concentración y ofrecer el asesoramiento y las medidas necesarias para la correcta integración escolar.
- > Desarrollar una política de vivienda que evite la concentración y segregación en barrios, así como los abusos y las discriminaciones.
- > Facilitar la participación en programas de formación y empleo, especialmente los relacionados con la enseñanza de las lenguas oficiales y la formación de carácter técnico, laboral y en habilidades sociales.



3. Adaptación de los servicios públicos a la diversificación de la población.

- > Habilitar recursos para la correcta recepción y atención a los colectivos inmigrantes, teniendo en especial consideración las diferencias idiomáticas y culturales.
- > Proporcionar a los profesionales las herramientas, los recursos y los materiales adecuados para la intervención correcta con personas inmigradas.
- > Potenciar la participación y el asesoramiento de los inmigrantes en la adaptación de los servicios públicos.

4. Construcción colectiva de la convivencia social.

- > Crear espacios de participación y relación de ambos colectivos (inmigrantes y autóctonos) y de reconocimiento mutuo, que vayan más allá de muestras de folklore que perpetúan estereotipos.
- > Potenciar la participación normalizada de los inmigrantes en el tejido asociativo de la ciudad.
- > Fomentar el uso por parte de los colectivos de inmigrantes de espacios formales y no formales que no estén directamente relacionados con el hecho migratorio.
- > Facilitar el conocimiento de los derechos y deberes y, específicamente, de las normas de convivencia que afectan al uso de espacios públicos y de espacios compartidos.
- > Dar a conocer la realidad del hecho migratorio a la población autóctona, con el objetivo de borrar falsos estereotipos.



- > Sensibilizar a los medios de comunicación locales de la necesidad de hacer un tratamiento realista del hecho migratorio, superando estereotipos y prejuicios.
- > Realizar un discurso positivo de la nueva sociedad que se construye en Villena con la llegada de inmigrantes.

5. Gestión de la cooperación interterritorial e interadministrativa.

- > Potenciar la participación activa en observatorios, mesas, comisiones, redes u otro tipo de encuentros con administraciones, entidades, asociaciones, etc.
- > Establecer contactos con otras administraciones a fin de colaborar u obtener apoyo en la puesta en marcha de las diferentes actuaciones.

Las actuaciones a desarrollar a fin de alcanzar los objetivos fijados en los ejes estratégicos se engloban dentro de distintas áreas de trabajo:

- > Área de Información, Orientación y Asesoramiento.
- > Área de Vivienda.
- > Área de Educación y Cultura.
- > Área de Sanidad.
- > Área de Empleo
- > Área de Mujer.
- > Área de Participación y Asociacionismo.
- > Área de Convivencia.

Estas áreas de trabajo recogen, a su vez, un objetivo general para cada una de ellas, que se traduce en una serie de objetivos específicos de cada área y en las medidas o actuaciones correspondientes a dichos objetivos.

El Plan Municipal de Villena constituye el Consejo Mu-



nicipal para la Integración de la Inmigración como el principal órgano de participación ciudadana para la integración de la inmigración, y está compuesto por representantes de las asociaciones de inmigrantes, las asociaciones sociales que aborden este fenómeno, los grupos políticos municipales y otras entidades ciudadanas que lo deseen.

Finalmente, la figura profesional de las personas mediadoras está asociada a las siguientes funciones y tareas:

- > garantizar la información y la atención social fundamental a las personas inmigrantes;
- > formar a los agentes sociales siendo un apoyo en la intervención y a la sociedad en general a través del conocimiento mutuo;

El mediador ha de apoyar los esfuerzos de la comunidad educativa ofreciendo apoyo técnico sobre inmigración e interculturalidad (mediador intercultural de la consellería de educación). Desde el municipio se trabajaría en el incremento de la participación de madres y padres en la escuela y en la formación de adultos y el conocimiento mutuo (fiestas interculturales, comisiones mixtas de trabajo), y apoyando medidas y recursos adecuados en materia de escolarización e integración de menores inmigrantes.

- > facilitar, en coordinación con la administración competente, el acceso a una vivienda en condiciones similares al resto de población, prestando especial atención a la concentración en barrios, condiciones de la vivienda, dificultades de convivencia, abusos en los precios, etc;

El mediador es muy útil en esta área sería un facilitador del acceso a la misma:



mediaría entre propietarios e inquilinos, y también entre el ayuntamiento y colectivo para que se lleven adelante políticas específicas de acceso a la vivienda. Cuando estas funciones las realiza ya otro técnico del ayuntamiento el mediador se debe coordinar con él y transmitirle las especificidades del colectivo, la necesaria distribución de los asentamientos, etc.

- > Garantizar el acceso e integración, en igualdad de oportunidades, de las personas inmigrantes al sistema educativo, así como su promoción dentro de él prestando especial atención a la concentración en determinados centros o cursos;

El mediador ha de apoyar los esfuerzos de la comunidad educativa ofreciendo apoyo técnico sobre inmigración e interculturalidad (mediador intercultural de la consellería de educación). Desde el municipio se trabajaría en el incremento de la participación de madres y padres en la escuela y en la formación de adultos y el conocimiento mutuo (fiestas interculturales, comisiones mixtas de trabajo), y apoyando medidas y recursos adecuados en materia de escolarización e integración de menores inmigrantes.

- > Facilitar el acceso y participación de las personas inmigrantes a los recursos y actividades culturales, así como el conocimiento e interrelación entre las distintas manifestaciones culturales presentes en la ciudad;

El mediador sería el encargado de que le llegue la información al colectivo traducida a ser posible, actuar de dinamizador en cuanto a su participación y su implicación en la organización de actos interculturales (foros , semana intercultural...)



- > colaborar con Sanidad para garantizar la cobertura sanitaria de las personas inmigrantes y una atención de calidad;

El mediador ha de apoyar los esfuerzos de la comunidad educativa ofreciendo apoyo técnico sobre inmigración e interculturalidad (mediador intercultural de la consellería de educación). Desde el municipio se trabajaría en el incremento de la participación de madres y padres en la escuela y en la formación de adultos y el conocimiento mutuo (fiestas interculturales, comisiones mixtas de trabajo), y apoyando medidas y recursos adecuados en materia de escolarización e integración de menores inmigrantes.

- > Apoyar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el empleo con relación a la población autóctona y la formación de la población inmigrante.

El mediador puede desarrollar campañas de sensibilización sobre la realidad de la inmigración dirigidas al empresariado y facilitar el acceso a los servicios de orientación laboral para el empleo y el autoempleo;

- > Atender a las situaciones especiales que afectan a las mujeres inmigrantes como colectivo vulnerable, objeto potencial de una doble discriminación.

El mediador debe fomentar la participación de las mujeres inmigrantes en las acciones municipales dirigidas a las mujeres (asociaciones, cursos de autoestima y formación en habilidades sociales, formación para el empleo) y a los centros donde se desarrollan: centros de promoción,



casa de la mujer, etc., así como realizar actuaciones encaminadas a la sensibilización por parte de las mujeres autóctonas y al establecimiento de redes de apoyo. Y obtener los recursos técnicos, humanos y económicos necesarios para el desarrollo de las distintas acciones y medidas.

- > Apoyar el asociacionismo en la vida social de las personas y los colectivos inmigrantes, facilitándoles recursos para su organización y participación.

El mediador debe potenciar los espacios de encuentro e intercambio entre los colectivos de inmigrantes y la población autóctona aprovechando los espacios ya existentes (asociaciones de vecinos, fiestas locales ...) o creando otros nuevos (semana intercultural). NO hay otra figura profesional encargada de esta labor de promoción del colectivo.

- > Mejorar la convivencia y cohesión comunitaria entre los ciudadanos inmigrados y los autóctonos.

Las funciones del mediador serían: dar a conocer la realidad del hecho migratorio a la población autóctona, con el objetivo de borrar falsos estereotipos y realizar campañas de sensibilización a través de los medios de comunicación locales; crear canales de comunicación estables y periódicos; facilitar la comunicación entre personas y la resolución de conflictos; asesorar sobre servicios y recursos y por último, realizar labores de traducción e interpretación cultural.



CONVIVENCIA E INMIGRACIÓN EN EL ÁMBITO LOCAL

Conclusiones de la jornada: “Convivencia e Inmigración en el ámbito Local”

El 19 de septiembre de 2006, se realiza en Castellón una jornada sobre Convivencia e Inmigración en el ámbito Local, cuyo el objetivo era analizar las necesidades sociales y debatir sobre propuestas de mejora en los diferentes ámbitos de integración y socialización de la ciudadanía, resaltando la situación de la población inmigrante.

La jornada se distribuyó en 5 grupos de trabajo sobre las siguientes temáticas:

1. Participación
2. Sanidad
3. Acogida e información
4. Empleo
5. Educación

En cada grupo de trabajo participó

Administración

Ayto Almazora
 Ayto Benicarlo
 Ayto Burriana
 Ayto Castellón
 Ayto Vall D’Uixo
 Ayto Vilarreal
 Ayto Vinaroz
 Amics Castellón
 Fundació Tots Units
 FSVE

Entidades Sociales

Caritas
 Caritas Benicarlo
 Caritas Castellón
 Caritas de Vinaroz
 Caritas Vall D’Uixò
 Ceim
 Cepaim
 Cruz Roja Castellón
 Fundación Diagrama
 Ong Quisqueya



Educación

Cefire Vinaroz

Fundación Diagrama

Seafi Vinarós

Spe Vinaroz

OPI-UJI

les Botànic Cavanilles (Vall D'Uixó)

Germá Colom

Comisiones Obreras

Asociación Países del Este

Sanidad

Centro Salud Almazora

Centro Salud Burriana

Centro Salud La Vall

Hospital De Vinaroz

1. Participación**ANÁLISIS**

1. EN GENERAL NO EXISTE UNA CULTURA PARTICIPATIVA:

No estamos en una sociedad que posea una cultura participativa. Los asistentes en el grupo de trabajo sobre participación, reconocen que cuesta participar sea cual sea el ámbito de participación.

2. LA PARTICIPACION ENTENDIDA COMO UN MEDIO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA:

Participar es ser parte de, tenido en cuenta, poder intervenir, tener reconocido el derecho a ello. La responsabilidad de construir es de todos/as.

EL NO PARTICIPAR ES UNA FORMA DE EXCLUSIÓN. Las personas inmigrantes han de poder decidir, han de ser sujetos activos del proceso que están viviendo, tienen derecho a configurar su futuro.

3. LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES COMO REQUISITO PARA LA PARTICIPACION ACTIVA:



El no tener acceso a las mismas oportunidades comporta la distinción entre una ciudadanía de primera y otra de segunda (que ve reducidos sus derechos). Se produce una negación de derechos a los/as inmigrantes en situación administrativa irregular.

4. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DEBEN IR DE LA MANO:

Los/as inmigrantes no están suficientemente representados/as en los órganos de participación ciudadana.

5. FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DESDE EL ASOCIACIONISMO:

Las asociaciones, muchas veces no favorecen la participación social, de hecho no se constituyen con ese afán, sino para resolver las necesidades y problemáticas de un colectivo específico y corren el riesgo de cerrarse a la sociedad de acogida.

PROPUESTAS

1. ESCUELA:

Educar para la participación, desde la escuela, para interiorizar la importancia de la participación.

2. SOCIEDAD:

Superar el paternalismo: que las personas inmigrantes sean partícipes en la construcción de su identidad y de su futuro, han de ser sujetos activos del proceso que están viviendo, con todos los derechos y deberes comunes a todos/as los/as ciudadanos/as.

Sensibilización a la población autóctona.

Potenciar la participación desde el Asociacionismo (bien con la creación de Asociaciones de inmigrantes o bien con la participación de la población inmigrante en las Asociaciones y



redes existentes en su contexto: vecinales, escolares, etc.)

3. POLÍTICA:

Apostar por la condición de ciudadanía de pleno derecho: con reconocimiento al voto.

Creación de un Consejo de Participación Ciudadana donde se recojan el sentir, las demandas, las necesidades, las aportaciones, las sugerencias del colectivo inmigrante. Herramienta para observar, estudiar, analizar la realidad y recoger todas y cada una de las aportaciones. Establecer estructuras políticas claras de integración que han de recogerse en un Plan de Inmigración.

Análisis previo de la realidad desde la escucha activa (qué es lo que quieren).

Coordinación intra e inter ámbitos.

Invertir en participación (recursos humanos y materiales).

Fomentar el trabajo comunitario.

2. Sanidad

ANÁLISIS

1. PREMISAS.

Todos los seres humanos tienen igual derecho a la salud.

Concepto de Salud: MODELO BIO-PSICO-SOCIAL ADAPTATIVO.

Los estudios existentes por motivos de consulta en inmigrantes, indican que son similares a los autóctonos en general.

En “problemas percibidos” por inmigrantes, la salud ocupa el 8º lugar.

La inmigración no es un tema de enfermedades extrañas y transmisibles exclusivamente.



2. SITUACIONES DE CONFLICTO
 - Saturación de los recursos.
 - Información/derecho asistencia sanitaria.
 - Burocratización.
 - Tarjeta Solidaria.
 - Idioma/Comunicación.
 - Pluridiversidad Cultural.
 - Rotulado social del inmigrantes.
 - Medios de Comunicación.

3. DEMANDAS EN LA POBLACIÓN INMIGRANTE
 - Idioma/Comunicación.
 - Reconocimiento diversidad cultural.
 - Empatía.
 - Trato Igualitario.

4. CARENCIAS RESPECTO A SERVICIOS
 - Recursos deficientes respecto a cambios demográficos. Falta previsión.
 - Déficit de información.
 - Déficit Competencia Cultural.
 - Déficit Comunicación.
 - Falta de Mediación Cultural. Agente de Salud Intercultural.

PROPUESTAS

Facilitar el acceso a los servicios.

Información/clarificación Asistencia Sanitaria Universal.

Atención dentro del Sistema público, con los mismos derechos y obligaciones que cualquier ciudadano.

Proporcionar recursos adecuados: personal/infraestructura/medios traducidos.



Formación en Competencia Cultural.

Formación en Comunicación.

Introducción de la figura del Mediador Cultural/Agente de Salud Intercultural.

LUCHA CONTRA LA MARGINALIDAD Y LA POBREZA.

3. Acogida e Información

DIAGNÓSTICO

1. FALTA DE COORDINACIÓN ENTRE LOS RECURSOS.

Es importante agilizar los recursos, dar la información concisa y correcta y evitar la duplicidad de intervenciones. Falta de comunicación.

2. NECESIDAD DE CREAR RECURSOS ESPECIALIZADOS PARA INMIGRANTES.

En el grupo de trabajo se definieron dos vertientes, por una parte las personas que defendieron la idea de la necesidad en de crear recursos específicos dirigidos a la población inmigrante.; y por otra aquellos que apoyaron la idea que los recursos deberían ser dirigidos a la población en general.

3. EL TEMA DE NUEVA CIUDADANÍA.

Hubo un consenso entre los/as miembros de la mesa en que hay que trabajar por la convivencia mediante un Plan Local de actuaciones contando con la opinión de los/as inmigrantes y autóctonos/as (ciudadanos/as en general) como partes implicadas.

4. EL APOYO A LOS/AS PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS Y LA SENSIBILIZACIÓN DE TODOS LOS AGENTES.



Se resaltó la formación a los/as profesionales que trabajan directamente en la acogida y también sensibilizar a los agentes así como a la población en general en el respeto e interacción con los/as ciudadanos/as del municipio.

5. SE TRATO LA IMPORTANCIA DE CREAR UN PLAN LOCAL DE CONVIVENCIA Y CIUDADANÍA.

Todos los puntos tratados en este el diagnóstico fueron analizados por los/as miembros de la mesa junto con la experiencia y modelo a seguir del Servicio de Mediación de Mataró.

PROPUESTAS

- > Concepción de Ciudadanía.
- > Mejorar mecanismos de coordinación entre los diferentes recursos.
- > Mejora de la información al inmigrante para evitar la duplicidad.
- > Abrir espacios de intervención y escucha: Foros de participación, Consejos fomentando el consenso y la participación activa.
- > La importancia de una guía de información ajustándose a las necesidades de la población y trabajar por el consenso.
- > Formación dirigida a los/as profesionales en interculturalidad.
- > La importancia de la creación de un Plan Local junto con un estudio previo, una buena estructuración y una real implicación de las partes.
- > Sensibilización de la población en general en concepto de ciudadanía en beneficio de la comunidad.



4. Empleo

DIAGNÓSTICO

1. La situación administrativa de las personas extranjeras constituye la primera dificultad para el acceso al empleo.
2. Está vinculada la información jurídica por parte de los/as técnicos/as al empleo. Los/as técnicos/as tienen que tener una formación en extranjería y procedimientos administrativos.
3. Existencia de estereotipos que crean prejuicios y discriminación: el mundo empresarial lo que quiere son resultados.
4. Es necesaria la formación ocupacional, pero tiene que ser corta y específica.
5. Importancia de homologar los estudios y facilitar la tramitación de las homologaciones.

Se habló de la experiencia del Servicio de Mediación socio-laboral (Zaragoza), en el cual una persona vinculada al sindicato se encargaba de dar charlas en los centros de trabajo para detectar posibles focos de conflicto (relacionados con temas de multiculturalidad) y mediar/arbitrar en ellos.

PROPUESTAS

- > Implantar circuitos de acogida desde el punto de vista del empleo (itinerarios específicos en donde se dé a conocer las peculiaridades de nuestro mercado laboral).
- > Fomentar mecanismo de coordinación entre los diferentes servicios que trabajan en tema del empleo, especialmente los que están en la misma localidad.



- > Realizar un análisis claro de las demandas de formación por parte de las personas extranjeras y las ofertas de empleo en el ámbito local para facilitar que sean parejas.
- > Existe una diferente concepción del empleo, y por tanto del valor del trabajo.
- > Formación específica de los/as técnicos/as de orientación laboral para facilitar la mediación sociolaboral con la empresa y conocer las modificaciones en temas de extranjería.
- > Trabajar la sensibilización empresarial y conciliación de modelos de trabajo.
- > Información jurídica al empresariado.
- > Desde los servicios de empleo se podrían trabajar en:
 - Criterios unificados en los derechos que conlleva tener la tarjeta de residencia: Formación Ocupacional, Inscripción en SERVEF, etc.
 - Fomentar el transporte público a los centros de trabajo.
 - Conocer el procedimiento de homologación de títulos y fomentarla para las personas extranjeras que decidan permanecer en el país por cierto tiempo.
- Fomentar el trabajo desde equipos multidisciplinares.

5. Educación

DIAGNÓSTICO

1. CONCENTRACIÓN ALUMNADO INMIGRANTE EN CENTROS PÚBLICOS y PRIVADOS CONCERTADOS: Esto puede dar lugar a la



- creación de ghettos de algunos centros.
2. **DEFASE DE NIVELES ENTRE EL ALUMNADO EXTRANJERO Y AUTÓCTONO:** Fundamentalmente en el último ciclo de primaria y en secundaria.
 3. **TRABAJO DESCOORDINADO DE LAS DISTINTAS ENTIDADES DE UN MISMO TERRITORIO:** Se realizan acciones de forma aislada, desaprovechando los recursos.
 4. **DESCONOCIMIENTO DE LAS CULTURAS DE ORIGEN DEL ALUMNADO EXTRANJERO POR PARTE DEL PROFESORADO Y DEL ALUMNADO:** Esta situación fomenta prejuicios, produce desconfianzas y miedos en la relación.
 5. **ESCASA FORMACIÓN/ RECURSOS DEL PROFESORADO PARA ABORDAR LA INTERCULTURALIDAD:** No se ha dotado de recursos (humanos, económicos, etc.) a los centros ni se ha formado al profesorado para trabajar en el aula con la población extranjera.
 6. **DIFICULTADES EN LA COMUNICACIÓN:** Afectan a las relaciones del profesorado con el alumnado extranjero y con la familia del mismo y a las relaciones entre iguales.

PROPUESTAS

1. Respecto a los centros educativos:
 - > Distribuir al alumnado inmigrante de forma equitativa entre los centros públicos y privados concertados.
 - > Previsión y planificación de las necesidades en secundaria ya que se dispone de la ratio en primaria.



- > Necesidad de trabajar la interculturalidad dentro del currículo desde el inicio de la escolaridad.
- > Apertura de los centros escolares al barrio.
- > Promover programas interculturales en coordinación con otras instituciones y organizaciones.

2. Respecto al profesorado:

- > Necesidad de apoyo en la formación del profesorado en temas interculturales.
- > Crear espacios de evaluación en base a criterios consensuados.
- > Adaptar los programas que han demostrado su eficacia en otras comunidades a nuestro profesorado y centros.
- > Necesidad de disponer de otros profesionales en plantilla en el centro: educadores/as sociales, trabajadores/as sociales, mediadores/as interculturales, administrativos/as etc.

3. Respecto a las familias:

- > Facilitar el acceso de las familias al centro educativo del barrio pudiendo utilizar sus recursos.
- > Promover el conocimiento de nuestras lenguas vehiculares.
- > Coordinación de todos los recursos del barrio abriéndose al entorno.



