



Errenteriako Udala

**PLAN ESTRATÉGICO**  
**PARA UNA CONVIVENCIA**  
**CUIDADANA EN LA DIVERSIDAD**  
**2019-2023**

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| 1. Marco teórico.....                      | 3  |
| 2. Líneas estratégicas.....                | 12 |
| 3. Fichas de seguimiento técnico 2019..... | 25 |
| 4. Cronograma.....                         | 44 |
| 5. Evaluación del plan.....                | 50 |

## MARCO TEÓRICO

### Introducción

Actualmente, en las sociedades occidentales, las migraciones ocupan un lugar central tanto en las discusiones académicas como en las agendas de los diferentes gobiernos. Sociedades multiculturales, procesos de integración, educación intercultural, ciudadanía y un largo etcétera de conceptos y nociones, muchas veces imprecisos en su utilización, forman parte de nuestro paisaje mediático y social. El País Vasco, y desde luego el municipio de Errenteria, no ha sido ajeno a todos estos procesos. La llegada de gentes procedentes de diferentes y distantes puntos del mundo ha generado sin duda toda una serie de interrogantes, inquietudes y también oportunidades en esta localidad gipuzkoana.

Sin embargo, sería un error vincular exclusivamente la cuestión de la diversidad a los movimientos migratorios contemporáneos. La diversidad ha sido, es y será siempre un componente de cualquier sociedad. Por mucho que las sociedades que a día de hoy acogen población venida de otros lugares se representen como culturalmente homogéneas, una mirada más profunda, histórica y crítica muestra que estas sociedades siempre han sido diversas. Y, además, resulta claro que la diversidad y la exigencia del derecho a la diferencia vinculado a ella no ha venido sólo de poblaciones migrantes sino de un amplio conjunto de actores en diferentes contextos históricos, económicos y políticos: minorías étnicas, minorías nacionales, grupos de gays y lesbianas, grupos religiosos minoritarios, etc.

Errenteria, desde esta mirada histórica, es un municipio que se construye y transforma sucesivamente a través de su historia migrante desde comienzos del siglo XX. Será especialmente en las décadas de los años 50 y 60 cuando se produzca la mayor transformación demográfica del municipio con la llegada de una numerosa población procedente del Estado que acude desde áreas empobrecidas a trabajar en el acelerado desarrollo de la industria. Como resultado de este proceso, alrededor de 1975 el 54% de la población de Errenteria procedía de otras zonas de Gipuzkoa, el 5,5% del resto de Euskadi y el 40,1% del conjunto del Estado. Errenteria fue en aquella época el municipio con mayor índice de personas migrantes de toda la comarca<sup>1</sup>.

A comienzos del siglo XXI, comienzan a desarrollarse nuevos flujos migratorios que van llegando al municipio pero que, a diferencia de los del siglo pasado, encuentran su origen en otros países europeos, en el continente africano y americano y, en menor medida, en el asiático. Así, a día de hoy un 9,61% de la población de Errenteria es de origen extranjero. El total de habitantes de Errenteria es de 39.392 personas y de ellas, 3.786 son de origen extranjero. Las cinco primeras nacionalidades son: Marruecos, Colombia, Honduras, Portugal, Ecuador y Nicaragua. Le siguen: Rumanía, Ucrania y Francia<sup>2</sup>. Por tanto, es la población de origen latinoamericano la que tiene un mayor

1 Véase “La inmigración en Errenteria. Diagnóstico y políticas de intervención”, *Mugak. Centro de estudios y documentación sobre racismo y xenofobia*, 2012.

2 Datos obtenidos a partir de la base de datos on-line del Padrón Municipal de Habitantes (2017).

peso en el municipio, seguida de la población de origen magrebí. Hay que decir que según sexo se trata de una población bastante equilibrada en su conjunto, si bien hay una cierta preeminencia de mujeres<sup>3</sup>.

En el contexto Gipuzkoano, el porcentaje de población extranjera es de 9,5 %, con lo que el porcentaje de Errenteria es levemente superior. Este porcentaje es de 11,3 % para Alava y de 8,8 % para Bizkaia<sup>4</sup>.

En este momento podemos considerar que parte de las vecinas y vecinos de cualquier barrio de Errenteria pueden ser:

- *Personas migrantes internas o nacionales*: quienes llegaron de otras zonas del Estado durante la época desarrollista del XX o bien han llegado más recientemente. Consideramos que la inclusión de los movimientos migratorios internos del pasado es clave para que la sociedad vasca reconozca y recupere su memoria migrante y, sobre todo, tome conciencia de su diversidad y heterogeneidad.
- *Minorías étnicas autóctonas* como la población gitana.
- *Residentes de origen extranjero* (hayan adquirido o no la nacionalidad española, formen parte de la primera generación o sean hijas e hijos de personas que han migrado) que van configurando comunidades socioculturales diferenciadas.
- Las subculturas de *género, edad* (pandillas juveniles o tribus urbanas), *religiosidad* (minorías musulmana, protestante, ortodoxa, etc.) *orientación sexual, y diversidad funcional*.

Ampliar el mapa de la diversidad para incluir a todos estos actores y no exclusivamente a las personas que en los últimos años han llegado (y van a seguir llegando) a Errenteria es de suma importancia para no caer en un enfoque reduccionista que vincula exclusivamente la diversidad con los actuales procesos migratorios. Si adoptamos este enfoque colaboraremos en la construcción de un discurso que presenta a un “nosotros” homogéneo frente a unos “otros” que encarna lo exótico y folklórico a la vez que lo sospechoso y peligroso. Evitar caer en estas miradas o enfoques reduccionistas es el primer paso para evitar futuras actitudes xenófobas o racistas.

Ahora bien, no vincular en exclusiva la diversidad a los procesos migratorios contemporáneos, no significa tampoco diluir la específica situación en la que se encuentran las personas migrantes y que las coloca en lugares de especial vulnerabilidad cuando no de exclusión. Por tanto, habrá de realizarse en los discursos y prácticas un especial equilibrio entre:

---

3 Datos del INE, Instituto Nacional de Estadística, [www.ine.es](http://www.ine.es) (2016).

4 Datos facilitados por Ikuspegi@k Immigrazioaren Euskal Behatokia, [www.ikuspegi.eus](http://www.ikuspegi.eus).

- una mirada amplia acerca de la diversidad, que permita no caer en una “culturalización” simplista de la persona migrante....
- ...sin que se invisibilice la especificidad de la población migrante y sus necesidades.

Es este un equilibrio no siempre fácil de lograr. Para ello puede ser muy útil centrar discursos, narrativas y prácticas en el ámbito de la diversidad en el eje fundamental de los derechos y deberes. Se trata de reconocer al “Otro” en su particularidad como sujeto de derechos y deberes.

Y no se trata del reconocimiento que se otorga al “Otro” en un ejercicio de mera tolerancia pasiva. Se trata de una cuestión de **derechos humanos**. En efecto, el artículo 4 de la Declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural establece que *“la defensa de la diversidad es un imperativo ético, inseparable del respeto de la dignidad humana”*. Así mismo, se establece en el artículo segundo:

*“En nuestras sociedades cada vez más diversificadas, resulta indispensable garantizar una interacción armoniosa y una voluntad de convivir de personas y grupos con identidades culturales a un tiempo plurales, variadas y dinámicas. Las políticas que favorecen la integración y la participación de todos los ciudadanos garantizan la cohesión social, la vitalidad de la sociedad civil y la paz. Definido de esta manera, el pluralismo cultural constituye la respuesta política al hecho de la diversidad cultural. Inseparable de un contexto democrático, el pluralismo cultural es propicio para los intercambios culturales y el desarrollo de las capacidades creadoras que alimentan la vida pública”*.

Por tanto, el pluralismo cultural que se recoge en este artículo supone una determinada concepción de la diversidad y una determinada propuesta política sobre la forma legislativa e institucional para abordarla en la práctica:

- La diversidad es **positiva y enriquecedora**. Tal y como establece el artículo tercero: *“La diversidad cultural amplía las posibilidades de elección que se brindan a todos; es una de las fuentes del desarrollo, entendido no solamente en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceso a una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual satisfactoria”*.
- Decimos una determinada propuesta política en la medida en que el **pluralismo cultural** de aleja de otro tipo de propuestas de gestión de la diversidad basadas en la exclusión (apartheid, antisemitismo, etnocidio, etc.) u homogenización (asmilacionismo, *melting pot*, ladinización, etc.). Frente a este tipo de modelos, el pluralismo cultural es **un modelo de inclusión** basado en dos principios clave:
  - ✓ El principio de igualdad o de no discriminación en función del origen, sexo, creencias religiosas, etnia o cualquier otra circunstancia personal o social.
  - ✓ El principio de diferencia o respeto y aceptación del “Otro”.

Desde este enfoque imprescindible y necesario de derechos humanos, pasamos ahora a trazar el **marco teórico y conceptual** que dé **sujeción** al diseño de las actuaciones concretas y a la ejecución de las mismas. La apuesta por una **praxis de la diversidad** necesita de una **fundamentación** sólida para no quedar en un discurso genérico y de buena voluntad.

## Marco teórico: Convivencia Ciudadana Intercultural

### Convivencia

¿Por qué no dejar que los procesos sociales se vayan dando de “manera natural” y que con el tiempo las personas se vayan “integrando” con “naturalidad” a la sociedad en la que recalán y en la cual van gestando su vida y la de sus familiares? Podemos responder desde diferentes lugares: primero, nada hay de “natural” en cualquier proceso social; y, segundo, las diferentes experiencias, históricas y contemporáneas, nos enseñan los peligros que para la **cohesión social y la convivencia** puede tener el obviar la diversidad de cualquier sociedad.

El concepto de convivencia se ha convertido en un elemento clave a la hora de contemplar la diversidad en su dimensión práctica, es decir en su traducción en **prácticas cotidianas de interacción** entre los miembros de un espacio local compartido. Incluye tanto la interacción entre ciudadanos de ese espacio como su relación con las instituciones. Al mismo tiempo es un concepto de creciente apropiación por el poder político a la hora de diseñar e implementar políticas para gestionar la diversidad. Ahora bien, en concreto y a nivel operativo ¿de qué hablamos cuando mencionamos este concepto?

La convivencia, siguiendo el trabajo desarrollado por el Proyecto de Intervención Comunitaria Intercultural (ICI)<sup>5</sup>, es una **relación positiva**. Pero no porque no exista el conflicto, sino porque cuando este aparece se gestiona de forma dialogada y medida. Frente a escenarios de coexistencia donde la relación e interacción entre las personas es casi inexistente y, donde en muchas ocasiones, los conflictos permanecen ocultos, la convivencia es una cuestión a construir, un proceso dinámico. Esta construcción requiere de cuatro herramientas: aprendizaje, tolerancia, normas comunes y regulación del conflicto.

Es interesante destacar la idea de **tolerancia** en el sentido de aceptar aquello que es diferente. Solo desde la tolerancia y el respeto a lo diferente se pueden llegar a establecer unas normas comunes y, desde ahí, poner también el acento en lo que une a diferentes personas.

### Ciudadana

La ciudadanía ha de ser el punto focal en la construcción de una convivencia intercultural. Cuando hablamos de ciudadanía hablamos de:

1. Titularidad de derechos y deberes.

---

5 Véase: <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/interculturalidad-y-cohesion-social/proyecto-de-intervencion-comunitaria-intercultural/que-hacemos>

2. Pertenencia a una comunidad sociopolítica cuya constitución y legislación reconoce tales derechos y deberes.
3. Instituciones encargadas de velar por el respeto y cumplimiento de tales derechos y deberes.

La ciudadanía es un punto focal porque es lo que une a todos y cada una de las personas que residen en un territorio, es decir, los convierte en vecinos. Por lo tanto cuando hablamos de cohesión social en relación a la diversidad de nuestras sociedades el acento ha de estar en la titularidad de derechos y deberes. Es precisamente la falta de derechos y las situaciones de exclusión de orden socioeconómico a las que da lugar (y no las diferencias de orden cultural), las que explican el debilitamiento de la cohesión social.

Este planteamiento en clave de ciudadanía también es fundamental si no queremos que la convivencia intercultural quede convertida en mera exaltación y exacerbación de las diferencias culturales. Los procesos sociales no pueden explicarse por factores exclusivamente culturales haciendo caso omiso de los factores económicos y políticos. Además, la exaltación de las diferencias es precisamente la herramienta de la que se valen aquellos que practican el “fundamentalismo cultural”, la nueva retórica y estrategia para la exclusión social.

Por tanto, postulamos un concepto de **ciudadanía inclusiva**: “que reformule en el ámbito de competencias de la CAPV, el clásico concepto de nacionalidad recogido en el ordenamiento jurídico estatal (...) No es posible la integración efectiva sin reconocer a las personas migrantes residentes su condición de ciudadanas y ciudadanos y, en consecuencia, su titularidad en igualdad de todos los derechos y deberes a que la ciudadanía da acceso en la CAPV”<sup>6</sup>. El vínculo exigido para esta ciudadanía inclusiva es la residencia de hecho.

#### Intercultural

En la configuración de este marco es de suma importancia entender y enfocar adecuadamente la relación entre convivencia e interculturalidad. En términos generales, la experiencia nos remite a enfoques que o bien ignoran la diversidad o bien la subrayan en exceso convirtiendo la cuestión de la diversidad en una mera feria de identidades y elementos exóticos que poco ayudan a la convivencia. Estos indeseados efectos derivan en general de una muy pobre y simplista comprensión del **concepto de cultura** y del papel que ésta juega en los procesos de inclusión.

En efecto, pervive la idea de que la cultura es un conjunto de rasgos inmutables que constituyen el cemento de una sociedad y que le dotan a ésta de un carácter, de una identidad única, homogénea y perfectamente delimitada. Sin duda, se pueden identificar tradiciones culturales diferenciadas que perduran durante siglos, pero sin perder de vista que las culturas siempre se han entremezclado, que las fronteras entre ellas siempre han sido porosas, y los encuentros entre ellas múltiples.

En lugar de otorgar a los elementos culturales un significado inmanente, se trata de atender a los matices y **significados variables** que estos adquieren cuando son

utilizados dentro de determinados procesos sociales. Desde aquí, nos podemos acercar a las sociedades no como a escenarios donde hay una pluralidad de culturas yuxtapuestas o enfrentadas entre sí, sino a un espacio donde la **interpenetración** y el uso recíproco entre culturas es la condición normal.

Es desde esta comprensión de lo cultural desde dónde adjetivamos la convivencia de intercultural, entendiendo el interculturalismo como: *“una nueva expresión dentro del pluralismo cultural que, afirmando no únicamente lo diferente sino también lo común, promueve una praxis generadora de igualdad, libertad e interacción positiva en las relaciones entre sujetos individuales o colectivos culturalmente diferenciados”*<sup>7</sup>.

Por tanto, desde el reconocimiento público de las diferencias (culturales, religiosas, lingüísticas, etc.) se trata a continuación de poner énfasis en lo que nos une para desde la colaboración y cooperación intercultural en un marco de igualdad construir esa esfera de lo común. Se trata, en suma, de: ***“igualdad con respeto a la diferencia, de respeto a la diversidad en un marco de igualdad, de unidad en la diversidad”***<sup>8</sup>.

## Principios clave

### Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación

El establecer el respeto a los derechos humanos y de la dignidad humana como principio básico implica que los derechos humanos deberán prevalecer como primer principio de orientación. Este enfoque constituye un marco conceptual, ofreciendo un punto de vista normativo –Declaración Universal de los Derechos Humanos y Convenios, Pactos y Declaraciones que la desarrollan- así como un punto de vista operativo. Esto conlleva el que todas las acciones que se proponen en el presente documento han de regirse por la promoción y protección de los derechos humanos.

Tal y como establece el III Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013 del Gobierno Vasco: “el principio de igualdad implica la máxima extensión posible de la titularidad de derechos humanos en el marco de las competencias propias de la CAPV. Ello afecta no sólo a los derechos civiles, sino también a los derechos sociales, económicos y culturales, que se generalizan a todas las personas residentes, con independencia de su nacionalidad, e incluso a los derechos políticos en la medida en que puedan ser incorporados al ordenamiento jurídico autonómico”.

Esta igualdad formal de derechos y deberes tiene, además, dos dimensiones:

- La igualdad de trato y, por tanto, la prohibición de cualquier forma de discriminación por origen, lengua, religión, sexo, etc.

---

7 Véase Giménez Romero, C. (2005): “Convivencia: conceptualización y sugerencias para la praxis”, *Cuadernos Puntos de Vista*, Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid.

8 Giménez Romero, C. (2013): “Promoviendo la convivencia ciudadana intercultural en barrios de alta diversidad. Ideas y experiencias para una praxis comunitaria”, en: Buades Fuster, J. y Giménez Romero, C. *Hagamos de nuestro barrio un lugar habitable*, Valencia: Fundación CeiMigra, pp. 36-57.

- La igualdad de oportunidades: el derecho de todas las personas a tener las mismas oportunidades en la sociedad, otorgando un mandato a los poderes públicos para adoptar medidas que equilibren la posición de desventaja social de ciertos grupos sobre los que recaen prejuicios arraigados.

### Perspectiva de género

Introducir la perspectiva de género requiere en primer lugar una adecuada comprensión de qué es el “género”. El género es una **construcción cultural**. Entonces, la perspectiva de género examina las relaciones entre hombres y mujeres entendidas como construcciones culturales. Por tanto, las identidades de género se construyen recíprocamente, y comprender la experiencia de ser mujer en un contexto histórico, económico y político concreto exige tener en cuenta los atributos del ser hombre en ese mismo contexto. Es desde esta comprensión del género como una **relación o estructura** desde dónde hay que comenzar a trabajar si no queremos caer en medidas que vuelvan a biologizar el género.

En segundo lugar, si hablamos de **género y diversidad** es necesario atender a las diferentes construcciones del ser mujer y hombre en diferentes contextos socioculturales. Las feministas poscoloniales, historizando y contextualizando las formas que asumen las relaciones de género, nos han mostrado que los discursos universalizantes sobre “las mujeres” y el “patriarcado” son representaciones erróneas. Pero además de erróneos estos discursos son discursos con efectos de poder que colonizan la vida de estas mujeres.

La objetificación de la mujer migrante, latinoamericana, africana, etc. lanza una imagen contrapuesta del feminismo occidental. Frente a las “Otras” el espejo nos devuelve a las mujeres blancas occidentales una imagen gratificante y autocomplaciente. Y desde ahí asumimos que nuestros conceptos de autoestima y empoderamiento son compartidos por todas las mujeres. El gran problema de estos discursos es que se traducen en prácticas políticas excluyentes que no incluyen ni integran en las agendas feministas las especificidades de las mujeres negras, latinas, indígenas, etc.

Generar prácticas y agendas políticas incluyentes necesita entonces de un **feminismo solidario** que tenga un marco de referencia compartido. Para ello es ineludible trabajar desde una **mirada transcultural igualitaria y no colonizadora**.

### Diversidad religiosa

La sociedad vasca, al igual que tantas otras en Europa, es a día de hoy multicultural y plurireligiosa. Esta pluralidad es producto de una larga evolución histórica que ha estado marcada por unas disputas y conflictos donde el factor religioso ha jugado un papel fundamental. Es por ello, que la consideración de lo religioso en las sociedades

europas es fruto de ese pasado, pero también lo es el que el creciente pluralismo tiene que ver en parte con la importación de expresiones religiosas que no son propias de la tradición judeocristiana europea.

En gran medida, la incorporación de nuevos cultos y expresiones religiosas se encuentran vinculadas a los procesos de instalación de nuevas poblaciones que reconstruyen sus espacios y prácticas de carácter religioso allí donde se establecen (o al menos tratan de hacerlo). En estos procesos de incorporación, sabemos que no todas las expresiones religiosas y nuevos cultos son percibidos ni categorizados de igual manera en el espacio público. Unos encuentran mayor recepción y otros se topan con una gran resistencia.

En el debate sobre la pluralidad religiosa **la percepción que las sociedades autóctonas tengan de las nuevas religiones va a depender en gran medida de la manera en que cada sociedad conciba el lugar de la religión en el espacio público**. Así, si entendemos la laicidad como negación de la religión suprimimos la posibilidad de abordar la cuestión de la diversidad religiosa. Si, por el contrario, entendemos que el Estado laico no ha de ser ciego o indiferente al hecho religioso y entendemos este hecho como una diferencia más (junto a la étnica o cultural) lo legítimo y prudente en una sociedad democrática plural debería pasar por el diseño de fórmulas políticas que lleven al reconocimiento, respeto y acomodación (hasta donde sea posible) de las mismas.

Si nos decidimos por esta segunda consideración del hecho religioso en el espacio público, las políticas públicas en torno a la diversidad religiosa deberán seguir los siguientes principios:

1. **garantizar la igualdad de trato para todas las religiones,**
2. **mantener y garantizar el respeto al principio de libertad religiosa en su sentido negativo,**
3. **la estructura normativa de lo público ha de mantenerse a salvo de cualquier influencia religiosa**

### Lengua(s) y migración

El aprendizaje de las lenguas de la sociedad receptora, en el caso de los movimientos migratorios, es un elemento clave en los procesos de inclusión en la sociedad en todas sus dimensiones: laboral, educativo, relacional, afectivo, etc. La sociedad vasca tiene dos lenguas oficiales y presenta una situación sociolingüística compleja con una presencia muy dispar de ambas lenguas según en qué zonas del territorio vasco nos situemos. En esta realidad, el hecho de que el euskera sea una lengua minorizada ha generado desde hace ya décadas un importante esfuerzo por parte de las instituciones y de la sociedad para la normalización del euskera.

En este escenario, habrá de **garantizarse el aprendizaje y la utilización de ambas lenguas** a cualquier persona residente independientemente de su origen u otras consideraciones. En el cumplimiento de este objetivo, es importante resaltar que los derechos lingüísticos son fuertemente contextuales, es decir, que su contenido viene inexorablemente determinado por la realidad sociolingüística del lugar donde quiere aplicarse.

Desde aquí, y teniendo en cuenta tanto la realidad sociolingüística de Errenteria como la situación de lengua minorizada del euskera, sería importante **priorizar e intensificar los procedimientos que garanticen el acceso al conocimiento y al uso del euskera a las personas de origen extranjero**. Sería apropiado que estos procedimientos se guíen bajo el principio de progresividad establecido en el documento “Bases para la política lingüística de principios del siglo XXI”<sup>9</sup>, es decir, que se establezcan prioridades entre las tareas posibles y que se escojan los ámbitos de acción. Por ejemplo, teniendo en cuenta tanto los orígenes como los nichos laborales a los que accede mucha de la población migrante, servicio doméstico y hostelería, sería interesante diseñar programas específicos que estimulen e incentiven el conocimiento y la utilización del euskera en estos nichos que, además de laborales, son fuertemente sociales.

Así mismo, el reconocimiento y consideración de las lenguas de personas provenientes de otros lugares será un elemento importante en un contexto de creciente diversidad lingüística.

### Glosario

**Convivencia:** acción de convivir (interacción) y relación entre los que conviven. Frente a la coexistencia, la convivencia hay que construirla e implica, sobre todo, aprendizaje, tolerancia, normas comunes y regulación del conflicto.

**Interculturalidad:** proyecto político de gestión de la diversidad sociocultural que, partiendo del pluralismo cultural, se centra en el contacto y la interacción sociocultural y que pivota sobre un renovado concepto de ciudadanía.

**Ciudadanía inclusiva:** ciudadanía social y efectiva en la que el vínculo de residencia estable es la razón de pertenencia y reconocimiento como sujeto.

**Discriminación:** imposición de un trato diferenciado en diversos ámbitos de la vida social a una persona por motivos de origen, sexo, etnia, religión, etc.

**Racismo:** sistema social de dominación del grupo blanco sobre grupos o pueblos no blancos, implementado por prácticas negativas cotidianas y generalizadas e informado por cogniciones sociales compartidas acerca de las diferencias raciales o étnicas del grupo externo socialmente construidas y usualmente valoradas negativamente (Van Dijk).

---

9 Documento “Bases para la política lingüística de principios del siglo XXI”, Departamento de Cultura del Gobierno Vasco, Vitoria-Gazteiz, 2009.

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS

### 1. Impulsar, desarrollar y fomentar la participación y convivencia ciudadana intercultural

A través de esta línea estratégica se pretende trabajar y construir una **cultura de la diversidad**. Para ello, el reconocimiento y la visibilidad de la diversidad que nos constituyen como sociedad se convierten en un punto clave de las políticas públicas. Este reconocimiento y visibilidad tiene diferentes dimensiones: la esfera de lo simbólico, las políticas de representatividad, los procesos de participación ciudadana, etc. Todas ellas deberán conjugarse en pos de la creación de esa nueva cultura de la diversidad.

#### Objetivos:

- Favorecer una gestión de la diversidad en el municipio y en la comarca aprovechando el valor positivo de la diversidad (*diversity advantage*) para promover el desarrollo social y económico.
- Fomentar el reconocimiento y la visibilidad pública en el municipio a través de los medios de comunicación de las diversas realidades (por origen, cultura, religión, lengua, sexo) impulsando su conocimiento para generar un discurso inclusivo.
- Favorecer y fomentar la presencia de personas de diversos orígenes en las organizaciones sociales, sindicales, empresariales, escolares, culturales y políticas.
- Impulsar la creación de espacios de encuentro e interacción entre personas con orígenes diversos para construir un sentido de pertenencia común.
- Favorecer y desarrollar un trabajo en común con los principales agentes del ámbito educativo formal y no formal dentro de las competencias posibles

## **2. Estructuración y articulación intra e inter institucional de una política de la diversidad**

El diálogo y la articulación entre los diferentes niveles institucionales son imprescindibles: primero, para la creación de un consenso político general y amplio acerca de la diversidad y su necesaria gestión. Segundo, para lograr introducir un enfoque de diversidad, un enfoque intercultural, de manera transversal en los diferentes organismos que componen la administración. Tercero, para un desarrollo lógico y coherente de las políticas que garanticen su éxito y eficacia. Por último, esta articulación permite evitar duplicidades así como una óptima maximización de la eficacia y eficiencia de los recursos.

Objetivos:

- Articular la colaboración institucional para construir una cultura de la diversidad.
- Incidir en las políticas públicas del municipio desde la diversidad cultural y de manera conjunta con otros agentes.
- Desarrollar el Protocolo de Acogida de Erreterria para personas recién llegadas

## **3. Lucha contra la discriminación y la xenofobia**

Eliminar toda discriminación por motivos de nacionalidad, origen, religión y sexo, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos, tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales, es una de las principales líneas de trabajo.

Sabemos que los momentos de crisis económica son especialmente críticos para la población autóctona en sus relaciones con la diversidad. Así, y en toda Europa, estamos viendo como el momento actual está siendo caldo de cultivo para la propagación de rumores y estereotipos de carácter xenófobo y racista hacia aquellos que son percibidos como diferentes por parte de la sociedad mayoritaria.

Trabajar en pos de una sociedad inclusiva y plural dónde toda expresión y/o acción discriminatoria sea reprobada y condenada es una cuestión de derecho imprescindible y básica. Es este pilar fundamental el que garantizará la cohesión social de nuestras sociedades.

Objetivos:

- Promover y generar mecanismos institucionales de lucha contra la discriminación (por origen, religión, por sexo, etc.).

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

### Línea Estratégica I: Impulsar, desarrollar y fomentar la participación y convivencia ciudadana intercultural

| Objetivos  | Líneas de Actuación   | Agentes estratégicos  | Acciones   |
|--|---|---|--|
| Favorecer una gestión de la diversidad en el municipio y la comarca aprovechando el valor positivo de la diversidad ( <i>diversity advantage</i> ) para promover el desarrollo social y económico. | Promoción para el apoyo de los empresarios migrantes en el desarrollo de sus competencias empresariales e inclusión social y en las asociaciones de comerciantes locales. | Recursos Humanos y contratación, OARSOALDEA, Tercer Sector (Banaiz bagara, ko-fabrika), Errenkoalde.  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Advertir del valor positivo de la diversidad a las empresas a través de premios y campañas.</li> <li> Investigar y seguir trabajando con empleadas domésticas.</li> <li> Crear puentes entre asociaciones de comerciantes y nuevos comerciantes a través de la información.</li> <li> Apoyar el cooperativismo.</li> </ul> |
|  | Utilizar el poder adquisitivo (en materia de contratación) desde las administraciones locales para lograr los objetivos sociales, de integración y jurídicos.             | Recursos humanos y contratación, OARSOALDEA.  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Incorporar cuotas para personas migrantes.</li> <li> Criterios que favorezcan el acceso al empleo de personas migrantes.</li> <li> Reconocimiento tras la contratación de personas migrantes.</li> <li> Promover la regularización por arraigo en las personas.</li> </ul>   |
|  | Utilizar el valor positivo de la diversidad para mejorar la cohesión y la convivencia.  | Dpto. Cultura, Dpto. Comunicación, Dpto. Diversidad cultural, Consejo Asesor Diversidad Cultural, Dpto. de Servicios Sociales, Guardia urbana | <ul style="list-style-type: none"> <li> Difundir el manifiesto de Bernardo Atxaga.</li> <li> Implementar un equipo o figura de mediación municipal.</li> <li> Presencia del área de diversidad cultural (posicionamiento) dentro de la web municipal.</li> <li> Atlantikaldia.</li> </ul>  |
| Fomentar el  | Visibilización e integración de la perspectiva  | Dpto. Comunicación, Dto. de   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Creación de una campaña de comunicación a partir de lema</li> </ul>   |

Acciones desarrolladas y ejecutadas

Acciones con incipiente desarrollo

Acciones sin desarrollar

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| reconocimiento y la visibilidad pública en el municipio a través de los medios de comunicación de las diversas realidades (por origen, cultura, religión, lengua, sexo, etc.) impulsando su conocimiento para generar un discurso inclusivo. | intercultural en las campañas públicas o en los discursos públicos del Ayuntamiento y medios de comunicación del municipio.   | política lingüística, Dto. de Cultura, OARSOALDEA, medios de comunicación de la comarca (Hitza: oarsoaldea/Diario Vasco, Radio), ZAS, Eraberean. | "Errenterian bizi naiz eta, egin zaidazu bisita" como marca/slogan de la subárea departamento.<br><input type="checkbox"/> Exploración de estrategias para que incluyan dichas pautas como hábito.<br><input checked="" type="checkbox"/> Campaña de matriculación AISA.<br><input type="checkbox"/> Carteles Madalenak/Ihauteriak, hojas informativas.<br><input checked="" type="checkbox"/> Herribizia (papel y web).<br><input checked="" type="checkbox"/> Kultur agenda. |
|  |   | Protagonistas de la canción, del videoclip, de las marquesinas y del concierto antes de Maddalenas.  | <input checked="" type="checkbox"/> Contar con las personas participantes de la canción "Egin zaidazu bisita" para seguir trabajando en la idea de la alianza mediante la pieza musical  |
|  | Presencia de autoridades públicas y facilitación de espacios en actos de especial relevancia para determinados grupos o colectivos.                                       | Alcaldía y concejala, Dpto. Comunicación, Dpto. Cultura.   | <input checked="" type="checkbox"/> Incorporación de los días internacionales de diversos colectivos, religiosos/festivos de calendarios propios.<br><input checked="" type="checkbox"/> Personas invitadas destacadas.<br><input type="checkbox"/> Presencia de personal municipal y político en las actividades culturales/religiosas.   |
|  | Realizar eventos, abrir debates críticos, donde los temas complejos y sensibles sean abordados por personal experto para sensibilizar a los medios y romper estereotipos. | Alianza ciudadana, Consejo asesor diversidad cultural, Eraberean, ZAS, Dpto. Comunicación.   | <input checked="" type="checkbox"/> Cine fórum.<br><input checked="" type="checkbox"/> Exposiciones.<br><input checked="" type="checkbox"/> Semanas temáticas.<br><input checked="" type="checkbox"/> Eventos o estrategias comunicativas puntuales.<br><input checked="" type="checkbox"/> Invitadas/os destacadas.   |
|  | Fomentar la implicación activa de personas de   | Dpto. Cultura, Dpto.   | <input type="checkbox"/> Incluir lenguaje de signos.   |

Acciones desarrolladas y ejecutadas

Acciones con incipiente desarrollo

Acciones sin desarrollar

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Favorecer y fomentar la presencia de personas de diversos orígenes en las organizaciones sociales, sindicales, empresariales, escolares, culturales y políticas. | otras comunidades en los actos culturales y deportivos locales no sólo como espectadores sino como participantes.  | Deporte, Dpto. Políticas Lingüísticas, Asociaciones Vecinales, AMPA, Gehitu, Asociaciones Sordomudos, dto de igualdad. | <input type="checkbox"/> Adoptar la perspectiva <i>interseccional</i> en las actividades y agendas (género, etnia u origen, clase social, lengua).<br><input type="checkbox"/> Incorporar presentadoras/es, monitoras/es de diversos orígenes.<br><input type="checkbox"/> Ampliar el contenido de los actos (incluir el cricket como deporte, añadir otros elementos culinarios a fiestas como la de Santo Tomás para posibilitar la participación de otros colectivos).<br><input type="checkbox"/> Invitar expresamente a colectivos o personas de diversos orígenes. |
|  | Potenciar el asociacionismo de personas migrantes existentes (formación, perspectiva de género, líneas de subvención directas, etc.).                    | Herritarrak, Gizalde, Coordinadora de ONGs, Harresiak Apurtuz, K bulegoa, Patrimonio.                                  | <input checked="" type="checkbox"/> Acceso a locales y espacios de reunión.<br><input type="checkbox"/> Invitar a las asociaciones al Consejo Asesor.<br><input checked="" type="checkbox"/> Aumentar la información sobre el mapa asociativo de Gipuzkoa (recursos, creación).<br><input type="checkbox"/> Transversalizar y crear puentes entre diversas asociaciones, personas y proyectos (sociedades gastronómicas, AMPA, asociaciones deportivas, etc.).   |
|  | Subvenciones a actividades del tercer sector, deportivas y culturales, que incorporen la diversidad, la perspectiva de género y la diversidad funcional. | Herritarrak.   | <input checked="" type="checkbox"/> Crear una ficha con múltiples perspectivas para subvenciones.<br><input checked="" type="checkbox"/> Desarrollar formación para las entidades (diversos temas de sus intereses).   |
|  | Promover y animar a las instituciones culturales y deportivas locales a programar a artistas o   | Herritarrak, Dpto. Comunicación, Asociaciones  | <input type="checkbox"/> Crear un listado de la oferta de artistas y difundirlo entre  |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   | deportistas locales de otros orígenes y/o minorías autóctonas como la población gitana.  | Vecinales, Centros Educativos, Dpto. Cultura, "K bulegoa".  | las asociaciones.<br> Crear medidas y/o criterios de igualdad y desarrollo para la programación de eventos/exposiciones/concurso (ej: concursos carteles Madalenak).   |
|   | Patrocinar las obras de artistas con perspectiva de género y/o temática intercultural y funcional.   | Dpto. Cultura, Dpto. Igualdad, Dpto. Comunicación, Contratación, OARSOALDEA, Asociaciones, Servicios Sociales, Centros Educativos.          |  Construir puentes entre artistas y sus posibilidades de difusión y promoción.<br> Proyecto TORREKUA.<br> Mostrar en medios locales a artistas que traten estos temas.<br> Contar con cantantes de otros lugares (Canción Herri Aliantza).  |
|   | Trasladar la celebración de actos culturales de las instituciones tradicionales así como servicios o recursos permanentes del centro de la ciudad y locales prestigiosos a espacios abiertos, barrios estigmatizados/deteriorados. A su vez, destinar una parte presupuestaria para la mejora urbanística. | Dpto. Cultura, hirigintza eta hiri mantenua, Dpto. Comunicación, Servicios Sociales, Guardia Urbana y Consejo de Seguridad y Participación. |  Valorar la ubicación del evento para ser trasladado a otro lugar.<br> Dotar de una cuantía específica a los lugares deteriorados/estigmatizados.<br> Crear proyectos comunitarios específicos (Iztieta-Ondartxo).<br> Crear algún servicio/recurso específico en esos lugares. |
| Impulsar la creación de espacios de encuentro e | Incorporar la perspectiva intercultural a los espacios festivos y lúdicos propios de Erreterria.   | Dpto. Cultura, Dpto. Educación y juventud, Dpto. Deporte, Asociaciones Vecinales, Escuela de música y baile.                                |  Celebración del Día de la diversidad.<br> Fiestas Madalenak: puesto talos del mundo, cabezudo Buru Beltz, diversidad y niños/as y canción Aliantza.<br> Atlantikaldia.  |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| interacción entre personas con orígenes diversos para construir un sentido de pertenencia común. |  |   |  Conciertos conjuntos con grupos de origen diverso o incluir canciones/compositores de otros lugares, utilizar instrumentos diversos, diferentes actividades de música y baile.  |
|  | Generar e impulsar actividades y procesos de encuentro que incorporen y que traten el euskera.               | Dpto. Políticas lingüísticas, Dpto. Educación y Juventud, centro cultural Islámico.   |  Sesiones de árabe y euskera<br> Crear una escuela de idiomas escuela de idiomas<br> Refuerzo de euskera para alumnado infantil.<br> Campamentos de verano.<br> Exposición del euskera como lengua propia (historia, desarrollo, contextualización).   |
|  | Generar e impulsar actividades y procesos de encuentro a través del deporte, el juego, el arte y literatura. | Dpto. Cultura, Dpto. Deporte, Musika eta Dantza Eskola, Dpto. Educación y Juventud, Dpto. Igualdad, Dantzagunea, Archivo, Biblioteca, Servicios Sociales. |  Teatro.<br> Danza.<br> Atlantikaldia.<br> Espacio intercultural de mujeres.<br> Proyecto diversidad del Instituto Koldo Mitxelena.<br> Deporte escolar para todas las personas.<br> Grupo de infancia y diversidad (pautas educativas).<br> Rutas guiadas específicas con Archivo EPA biblioteca:  visita guiada, lectura fácil,  Proyecto Lecuona). |
|  | Creación de espacios comunitarios que favorezcan la formación de las familias y su                           | AMPA, centros educativos, Dpto. Educación y juventud.   |  Impulsar y apoyar proyectos para la participación de las familias de origen diverso en las AMPAs.   |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| Favorecer y desarrollar un trabajo en común con los principales agentes del ámbito educativo formal y no formal dentro de las competencias posibles. | implicación en los centros educativos  |  |   |
|  | Voluntariado que refuerce el ámbito de las actividades extraescolares e iniciativas educativas no formales en su entorno próximo entre el alumnado con necesidades educativas y sociales temporales. | Dpto. Educación y juventud, Dpto. Políticas Lingüísticas, Dpto. Deporte, Dpto. Comunicación y Jurídico, SOS Racismo.   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Apoyo extraescolar (apoyo con el euskera).</li> <li> Red de refugiados.</li> <li> Familia laguna.</li> <li> Proyecto Mentoría "Urretxindorra".</li> <li> Creación de un premio/concurso/proyecto en torno a la temática de diversidad y arte.</li> </ul> |
|  | Fomentar la Mesa de Educación para la coordinación del Departamento de Educación, igualdad y Diversidad.   | Representantes de los centros del municipio y técnicos de las áreas de educación, igualdad y diversidad.   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Proyecto Zubiak Eraikiz.</li> <li> Celebración del Día de la Diversidad.</li> <li> Celebración del Día de los Derechos Humanos.</li> </ul>   |
| Vincular los espacios no formales de ocio y tiempo libre con el ámbito educativo.  | Dpto. Educación y Juventud, Centros Educativos, AMPA, Dpto. Cultura, Biblioteca, Escuela de Música y Baile, Herri Aliantza.  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Exposición Herri Aliantza diversidad en distintos ámbitos.</li> <li> Proyecto Zubiak Eraikiz.</li> </ul> |   |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

### Línea Estratégica II: Estructuración y articulación intra e inter institucional de una política de la diversidad

| Objetivos   | Líneas de Actuación  | Agentes estratégicos  | Acciones  |
|---|--|---|---|
| Articular la colaboración institucional para construir una cultura de la diversidad | Contemplar como marco de referencia y posibilidades el V Plan de Actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración                            | Dpto. Diversidad Cultural, Gobierno Vasco.                                      |  Trasladar el plan al Consejo Asesor.<br> Acudir a las reuniones con el Gobierno Vasco.   |
|   | Desarrollar actividades en relación con “Aniztasuneko bizikidetzarako foru plana” de la Diputación Foral de Gipuzkoa y coordinarse con el propio departamento.       | Dirección General de Convivencia y Derechos Humanos, Dpto. Diversidad cultural. |  Presentación a convocatorias de subvenciones<br> Difusión campañas específicas a nivel territorial   |
|   | Diseñar y desarrollar líneas de acción conjunta con otras Técnicas/os de Inmigración o diversidad de otros ayuntamientos.  | OARSOALDEA, SOS Racismo, Diputación Foral de Gipuzkoa.                          |  Crear grupos de trabajo con diferentes técnicas/os de la comarca.<br> Acudir a las reuniones comarcales o provinciales convocadas por SOS Racismo. |
|   | Explorar la posibilidad de que Errenteria se sume a la Red de Ciudades Interculturales (RECI).   | RECI.   |  Trabajar los parámetros para entrar en la RECI.<br> Explorar y comunicarse con Getxo, Donosti y Bilbao (las tres pertenecen a la RECI).          |
|   | Contemplar y coordinarse con instituciones y agentes clave a nivel municipal y territorial para ejecutar acciones directamente con la propia población beneficiaria. | Ambulatorio, UPV/EHU, EPA, Asociaciones, Servicios Sociales.                    | Lanbide,<br> Impartir charlas informativas y formación en temas específicos (alumnado de prácticas Universidad, sesiones de bienvenida, guías, recursos).  |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | <p>Coordinarse entre departamentos del propio ayuntamiento para que estos ejecuten acciones con una perspectiva intercultural y recaben datos para trabajar con indicadores de diversidad de origen.</p> | <p>Archivo, EPA, SAC, Guardia Urbana, Biblioteca, Servicios Sociales, Dpto. Medioambiente, Dpto. Deporte, Asociaciones del propio ámbito, Dpto. Política Lingüística.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li> Charlas informativas sobre los procedimientos del ayuntamiento (contrato).</li> <li> Reuniones periódicas con la guardia urbana (islam, conflictos en barrios).</li> <li> Rutas guiadas específicas con Archivo.</li> <li> Incorporar criterio lingüístico y de origen en empadronamiento y en otras asociaciones (EPA, SOS, Albir, Servicios Sociales) para crear mapa.</li> <li> Sesiones de información sobre el medio ambiente, cambio climático y migraciones.</li> <li>EPA biblioteca, visita guiada, lectura fácil,</li> <li> Incorpora la interculturalidad en el proyecto Lekuona</li> <li> Desarrollar acciones para incluir en espacios clave participativos a colectivos diversos (ej: piscina mujer musulmana).</li> <li> Solicitar periódicamente al Padrón información estadística.</li> <li> Solicitar información periódica de sucesos a la Guardia Urbana.</li> </ul> |
| <p>Desarrollar el Protocolo de Acogida de Errenteria para personas recién llegadas</p> | <p>Sesiones de acogida a las personas recién llegadas y sesiones de acogida a familias recién llegadas en centros escolares.</p>   | <p>Dpto. Diversidad cultural, Herritarrak, asociaciones, Osakidetza, OARSOALDEA, EPA, Archivo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Reformular la actividad de bienvenida a la ciudad.</li> <li> Sesiones de bienvenida a las familias en los centros educativos (ludotecas y gaztelekus,</li> </ul>   |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  |   |  | deporte escolar, escuela de música y baile).<br> Ofertar la posibilidad de visitas guiadas para conocer el entorno.   |
|  | Estrategia de acogida a nuevos comerciantes.  | Planificación Urbana, Errenkoalde, Dpto. Lingüística.                      |  Elaboración de un protocolo específico: Diccionarios euskera, carteles euskera, basuras, oficina del consumidor y reclamaciones, días festivos oficiales, bolsas de plástico, seguridad en diferentes idiomas, teléfonos de emergencia, sindicatos, asociación de comerciantes.  |
|  | Creación y distribución de las Guías de Recursos (Guía de acogida; Guía infantil y juvenil).  | Dpto. Diversidad Cultural, Dpto. Educación y juventud, centros educativos. |  Potenciar y distribuir la Guía de recursos ciudad (papel y web).<br> Colocar soportes en escuelas con diferentes informaciones.   |
|  | Formación de los agentes concretos que van a hacer frente al proceso de acogida o situaciones interculturales.  | BILTZEN, Dpto. Diversidad Cultural, Eraberean                              |  Recibir charlas y formación sobre pautas culturales concretas, temáticas en torno a situaciones específicas (Ley extranjería).<br> Ofertar formaciones específicas (guardia urbana, ertzaintza, medios de comunicación, Servicios Sociales, asociaciones de vecinos). |
|  | Crear una red para situaciones de refugio o emergencia.   | Diputación Foral de Gipuzkoa, Servicios Sociales                           |  Red de voluntarias/os.<br> Dispositivo de emergencia.   |
| Incidir en las políticas públicas del municipio desde la diversidad cultural y de manera conjunta con otros agentes. | Creación de un consejo asesor de diversidad y acción social en el que se articule la mesa de diversidad y se vincule con otros consejos asesores municipales. | Consejo Asesor de Bienestar Social y Diversidad Cultural                   |  Realizar seguimiento de los retos adquiridos tras las sesiones de reflexión de Herri Alianza.<br> Creación de un consejo asesor de diversidad y   |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

|  |  |  |                |
|--|--|--|----------------|
|  |  |  | acción social. |
|--|--|--|----------------|

### Línea Estratégica III: Lucha contra la discriminación y la xenofobia

| Objetivos   | Líneas de Actuación  | Agentes estratégicos  | Acciones   |
|---|--|---|--|
| Promover y generar mecanismos institucionales de lucha contra la discriminación (por origen, religión, por sexo, etc.). | Coordinarse con la Red Eraberean (Red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional, y por orientación e identidad sexual e identidad de género del G.V) para desarrollar acciones conjuntas y explorar actuaciones concretas en Errenteria. | Agentes de la red en Gipuzkoa: SOS Racismo/Mugak, AGIFUGI, GEHITU, EHGAM, Emakunde, Dpto. Igualdad. |  APP para la recogida de actos de discriminación y racismo, teniendo presencia especial en actos multitudinarios.<br><br> Incidir en fiestas, días internacionales (8M incorporar alguna acción. Día de los Derechos Humanos).   |
|   | Desarrollar e impulsar el trabajo del Ayuntamiento como miembro de la red ZAS! Y Eraberean.  | Red ZAS, Eraberean.   |  Desarrollar la Estrategia Antirumor buscando la implicación del pueblo. Acudir a las reuniones.<br><br> Prevención del “discurso del odio” mediante campañas de sensibilización.  |
|   | Prevención de situaciones de conflicto y discriminación.   | Consejo de Seguridad y Participación, Udaltzaingoa.   |  Participar en el consejo.<br><br> Implementar un equipo o figura de mediación municipal.<br><br> Tratar las posibles situaciones de alerta, conflicto o inseguridad concretas (ej: refugiados) en clave de prevención. |
|   | Crear un observatorio de la diversidad/discriminación.   | SOS, Consejo de Diversidad,   |  Herramientas y criterios para detectar   |

Acciones desarrolladas y ejecutadas 

Acciones con incipiente desarrollo 

Acciones sin desarrollar 

|  |  |                       |  |
|--|--|-----------------------|--|
|  |  | Herritarrak, ZU, ZAS. | la discriminación.<br> Estudios/diagnósticos sobre: delitos de odio, guetificación, igualdad de oportunidades, medios de comunicación). |
|--|--|-----------------------|--|

## FICHAS DE SEGUIMIENTO TÉCNICO 2019

### LINEA ESTRATÉGICA I: **Impulsar, desarrollar y fomentar la participación y convivencia ciudadana intercultural**

*Objetivo I: Favorecer una gestión de la diversidad en el municipio y en la comarca aprovechando el valor positivo de la diversidad (diversity advantage) para promover el desarrollo social y económico.*

#### **La propia subárea:**

- **Implementar un equipo o figura de mediación municipal** 

| <b>Agentes estratégicos</b>  | <b>Indicadores</b>  | <b>Fuentes de verificación</b>  |
|--|---|---|
| Dpto. Cultura, Dpto. Comunicación, Dpto. Diversidad cultural, Consejo asesor diversidad cultural, Dpto. de Servicios Sociales, Guardia urbana. | Número de reuniones celebradas con cada Dpto.<br><br>Número de acuerdos alcanzados para incidir sobre el proyecto en coordinación con los diversos departamentos municipales.<br><br>Destinar una cuantía presupuestaría.<br><br>Número de intervenciones del mediador y nivel de satisfacción. | Evaluaciones realizadas (a nivel Municipal y la persona mediadora).<br><br>Actas de las reuniones con los agentes del barrio. |

#### **La subárea de manera transversal:**

- **Atlantikaldia** 

| <b>Agentes estratégicos</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Fuentes de verificación</b>   |
|---|--|--|
| Dpto. Cultura, Dpto. Comunicación, Dpto. Diversidad cultural, Consejo asesor diversidad cultural. | Número de personas/asociaciones que participan en la organización.<br><br>Número de personas/asociaciones que asisten.<br><br>Alcance de la actividad. | Listados de participantes.<br><br>Difusión en los medios de comunicación.<br><br>Evaluaciones posteriores al festival.<br><br>Lugar (barrios) de celebración de las actividades. |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Número de grupos musicales/actividades de otro origen/cultura.       |  |
|  | Número de personas asistentes al festival de otras culturas/orígenes |  |
|  | Nivel de satisfacción de las personas asistentes.                    |  |

➤ **Apoyar el cooperativismo** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores   | Fuentes de verificación                           |
|---|---|---|
| Recursos Humanos y contratación, OARSOALDEA, tercer sector (banaiz bagara...), errenkoalde. | Reuniones celebradas en coordinación y con empresarias/os de origen inmigrante. | Numero de proyectos/ iniciativas llevadas a cabo. |

*Objetivo II: Fomentar el reconocimiento y la visibilidad pública en el municipio a través de los medios de comunicación de las diversas realidades (por origen, cultura, religión, lengua, sexo) impulsando su conocimiento para generar un discurso inclusivo.*

**La propia subárea:**

➤ **Incorporación de los Días Internacionales, Días religiosos o festivos de diversos colectivos** 

| Agentes estratégicos                                     | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|--|---|---|
| Alcaldía y concejala, Dpto. Comunicación, Dpto. Cultura. | Número de días internacionales celebrados en el municipio.<br><br>Impacto de las celebraciones.<br><br>Nivel de satisfacción de la celebración. | Listados de asistentes autóctonos y otras procedencias (además de las personas pertenecientes al colectivo en concreto).<br><br>Asistencia de autoridades públicas. |
|  | Al hilo de la celebración coordinación entre agentes y subáreas.  | Difusión en los medios de comunicación.   |
|  | El lugar y convocatoria de la actividad es publica.   |   |

➤ **Personas invitadas destacadas** 

| Agentes estratégicos                                     | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|--|---|--|
| Alcaldía y concejala, Dpto. Comunicación, Dpto. Cultura. | Número de personas especiales invitadas a diferentes eventos. | Listados de asistencia personas autóctonas y de origen extranjero. |
|  | Número de personas invitadas de otra etnia/cultura.           | Asistencia de autoridades públicas.                                |
|  | Número de personas invitadas autóctonas.                      | Difusión en los medios de comunicación.                            |
|  | Participación en la elección de las personas invitadas.       |  |
|  | Nivel de satisfacción acerca de las personas invitadas.       |  |

➤ **Cine Fórum** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|--|---|---|
| Alianza ciudadana, Consejo asesor diversidad cultural, Eraberean, ZAS, Dpto. Comunicación. | Número de películas con temática intercultural proyectadas.         | Listados de asistencia de personas autóctonas y de origen extranjero. |
|  | Número de películas de directoras/es de otros contextos culturales. | Difusión en los medios de comunicación.                               |
|  | Número de películas en colaboración con asociaciones de Errenteria. |   |
|  | Los temas de discusión en el Fórum y su nivel de profundización.    |   |
|  | Nivel de satisfacción de las películas.                             |   |

➤ **Exposiciones** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|--|---|--|
| Alianza ciudadana, Consejo Asesor Diversidad Cultural, Eraberean, ZAS, Dpto. | Número de exposiciones sobre diversidad celebradas en el municipio. | Listados de asistencia de personas autóctonas y de origen extranjero a las |

|               |   |  |
|---------------|---|--|
| Comunicación. | Número de exposiciones celebradas en colaboración con asociaciones de personas de origen inmigrante/escolares.<br><br>Número de visitas.<br><br>Nivel de satisfacción acerca de las exposiciones. | exposiciones.<br><br>Difusión en los medios de comunicación.<br><br>Lugar (barrios) de celebración de las exposiciones.<br><br>Comentarios recogidos en el libro de visitas. |
|---------------|---|--|

➤ **Semanas temáticas** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|--|---|---|
| Alianza ciudadana, Consejo Asesor Diversidad Cultural, Eraberean, ZAS, Dpto. Comunicación. | Número de reuniones en coordinación para la decisión de los temas.<br><br>Al menos una semana temática realizada en el municipio.<br><br>Impacto y arraigo en el municipio.<br><br>Nivel de satisfacción de la semana temática. | Listados de asistencia de personas autóctonas y de origen extranjero a las actividades.<br><br>Difusión en los medios de comunicación.<br><br>Continuidad en los siguientes años.<br><br>Lugar (barrios) de celebración de las actividades. |

➤ **Eventos o estrategias comunicativas puntuales propias** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|--|---|---|
| Alianza ciudadana, Consejo Asesor Diversidad Cultural, Eraberean, ZAS, Dpto. Comunicación. | Desarrollo de al menos un evento o estrategia comunicativa al año.<br><br>Impacto del evento o la estrategia entre la ciudadanía. | Listado de asistencia de personas autóctonas y de origen extranjero en el caso de un evento.<br><br>Difusión en los medios de comunicación. |

**La subárea de manera transversal:**

➤ **Creación de una campaña de comunicación a partir de lema "Errenterian bizi naiz eta, egin zaidazu bisita" como marca/slogan dela subárea departamento**



| Agentes estratégicos                             | Indicadores             | Fuentes de verificación |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Dpto. Comunicación, medios de comunicación de la | Campañas desarrolladas. | Reuniones.              |

|          |   |  |
|----------|---|--|
| comarca. | Impacto logrado.<br><br>Visualización del lema. | Campañas.<br><br>Impacto en medios.<br><br>Difusión en los medios de comunicación. |
|----------|---|--|

➤ **Campaña de matriculación AISA** 

| Agentes estratégicos        | Indicadores  | Fuentes de verificación  |
|-----------------------------|--|--|
| Dpto. Política Lingüística. | Se ha desarrollado una difusión eficaz a grupos de interés.<br><br>Se ha desarrollado una estrategia de continuidad del alumnado con el euskera.<br><br>Se ha desarrollado una estrategia de motivación.<br><br>Número de personas matriculadas.<br><br>Desarrollo de la conciencia del uso de euskera.<br><br>Accesibilidad para seguir estudiando euskera. | Datos adquiridos por el departamento de euskera (listados varios/ evaluaciones realizadas, coordinaciones con el sector).<br><br>Difusión en los medios de comunicación. |

➤ **Herribizia (web y papel)** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores  | Fuentes de verificación   |
|---|--|---|
| Dpto. Comunicación, medios de comunicación de la comarca (Hitza: oarsoaldea/Diario Vasco, radio), ZAS, Eraberean. | Incorporación en web y papel de noticias y actividades llevadas a cabo por las asociaciones de personas de origen inmigrante.<br><br>Tratamiento <i>no folklorizante</i> de la diversidad de orígenes. | Análisis de la propia web y papel.<br><br>Contraste de la información con personas de origen inmigrante y expertos.<br><br>Difusión en los medios de comunicación en torno a la diversidad en positivo. |

➤ **Kultur agenda** 

| Agentes estratégicos | Indicadores                                    | Fuentes de verificación                    |
|----------------------|--|--|
| Dpto. Kultura.       | Reuniones o grupos de contraste celebrados con | Diversidad en la programación cultural del |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>asociaciones y diferentes grupos para el diseño de la agenda cultural.</p> <p>Incorporación de actividades o expresiones artísticas culturales de los principales grupos de origen extranjero del municipio.</p> | <p>municipio.</p> <p>Evaluaciones realizadas tras los eventos culturales.</p> <p>Asistencia de personas de origen extranjero a las actividades programadas.</p> <p>Acuden a Kultura para la difusión de sus actividades otros colectivos/asociaciones origen.</p> |
|--|---|---|

*Objetivo III: Favorecer y fomentar la presencia de personas de diversos orígenes en las organizaciones sociales, sindicales, empresariales, escolares, culturales y políticas.*

**La propia subárea:**

➤ **Día de la diversidad y vinculación con la Alianza Ciudadana** 

| <b>Agentes estratégicos</b>  | <b>Indicadores</b>  | <b>Fuentes de verificación</b>   |
|--|---|--|
| Dpto. Cultura, Dpto. Educación y juventud, Dpto. Deporte, asociaciones vecinales, Escuela de música y baile. | <p>Número de reuniones celebradas con los agentes estratégicos para decidir el contenido de este día.</p> <p>Número de personas de diversos orígenes en las celebraciones.</p> <p>Impacto de la celebración del día de la diversidad.</p> | <p>Difusión en los medios de comunicación.</p> <p>Reunión de evaluación posterior con los agentes estratégicos.</p> <p>Implicación de los agentes más diversos posibles.</p> |

➤ **Acceso a locales y espacios de reunión** 

| <b>Agentes estratégicos</b>  | <b>Indicadores</b>   | <b>Fuentes de verificación</b>  |
|--|--|---|
| Herritarrak, Gizalde, Coordinadora de ONGs, Harresiak Apurtuz, Patrimonio. | <p>Cesión por parte del ayuntamiento o de otras entidades de espacios a asociaciones de personas de origen inmigrante.</p> <p>Utilización real de las asociaciones de personas de origen inmigrante de estos espacios.</p> | <p>Registros de las entidades.</p> <p>Uso de los locales en número y tipología de la entidad.</p> |

➤ **Información sobre el mapa asociativo de Gipuzkoa (recursos, creación)** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores   | Fuentes de verificación            |
|---|---|------------------------------------|
| Herritarrak, Gizalde, Coordinadora de ONGs, Harresiak apurtuz, K bulegoa, Patrimonio. | Número de reuniones de coordinación para la construcción continuada del mapa.<br><br>Información añadida al mapa inicial al cabo de un año.<br><br>Están todas las entidades sí/no.<br><br>Actualización del listado. | Revisión anual del mapa elaborado. |

➤ **Crear un listado de la oferta de artistas y difundirlo entre Asociaciones** 

| Agentes estratégicos                    | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|---|---|---|
| Dpto. Cultura, K Bulegoa, asociaciones. | Número de reuniones en coordinación para la elaboración de un listado.<br><br>Difusión del listado.<br><br>Impacto del listado.<br><br>Participación para la realización del listado.<br><br>Actualización del listado. | Actividades o eventos artísticos ejecutados por los artistas del listado. |

➤ **Contar con las personas participantes de la canción “Egin zaidazu bisita” para seguir trabajando en la idea de la alianza mediante la pieza musical** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores  | Fuentes de verificación   |
|---|--|---|
| Protagonistas de la canción, del videoclip, de las marquesinas y del concierto antes de Maddalenas. | Número de participantes en otros proyectos.<br><br>Número de otras personas implicadas.<br><br>Impacto de los proyectos. | Difusión en los medios de comunicación.<br><br>Nivel de satisfacción de las personas implicadas.<br><br>Numero de campañas.<br><br>Impacto en medios. |

**La subárea de manera transversal:**

- **Adoptar la perspectiva *interseccional* en las actividades y agendas (género, etnia u origen, clase social)** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores  | Fuentes de verificación   |
|--|--|---|
| Dpto. Cultura, Dpto. Deporte, Dpto. Políticas lingüísticas, Dpto. de Igualdad, Dpto. de Servicios Sociales, Asociaciones vecinales, AMPA, Gehitu, asociaciones sordomudos. | Se incorpora al diseño de actividades no sólo el lugar de la mujer sino la procedencia y el estatus social de ésta.<br><br>Participación de mujeres de orígenes diversos en el 8M. | Listados de asistencia a las diferentes actividades.<br><br>Número de actividades interseccionadas. |

- **Creación de ficha con múltiples perspectivas para subvenciones** 

| Agentes estratégicos | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|----------------------|---|---|
| Herritarrak.         | Número de personas/asociaciones de personas de origen inmigrante que han solicitado subvención.<br><br>Número de personas/asociaciones de mujeres que han solicitado subvención.<br><br>Número de personas/asociaciones de trabajo en el ámbito de la discapacidad que han solicitado subvenciones. | Revisión de las fichas.<br><br>Nivel del uso apropiado de las fichas (asociaciones/personal técnico). |

- **Formación a las entidades (diversos temas de sus intereses)** 

| Agentes estratégicos | Indicadores   | Fuentes de verificación                                     |
|----------------------|---|---|
| Herritarrak.         | Número de formaciones que se han llevado a cabo a lo largo del año.<br><br>Impacto en las personas asistentes.<br><br>Temáticas propuestas y atendidas. | Listado de asistencia.<br><br>Evaluaciones llevadas a cabo. |

➤ **Dotar de una cuantía específica a los lugares deteriorados/estigmatizados** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores  | Fuentes de verificación                 |
|---|--|---|
| Dpto. Cultura, hirigintza eta hiri mantenua, Dpto. Comunicación, Servicios Sociales, Guardia urbana y Consejo de Seguridad y Participación. | Reuniones coordinadas para elaborar un informe de los lugares y prioridades.<br>Número de asignaciones.<br>Número de lugares deteriorados.<br>Creación de un grupo de trabajo transversal. | Informes.<br>Evaluaciones de la mejora. |

➤ **Creación de proyectos comunitarios específicos (Iztieta-Ondartxo)** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|---|---|---|
| Dpto. Cultura, hirigintza eta hiri mantenua, Dpto. Comunicación, Servicios Sociales, Guardia urbana y Consejo de Seguridad y Participación. | Número de reuniones celebradas en el barrio entre diferentes agentes sociales.<br>Número de asociaciones implicadas.<br>Número de talleres, procesos y/o actos ejecutados en el barrio. | Listados de asistencia a las reuniones.<br>Difusión de las actividades en los medios de comunicación.<br>Listado de asistencia a las actividades (si es posible).<br>Evaluaciones de la mejora. |

*Objetivo IV: Impulsar la creación de espacios de encuentro e interacción entre personas con orígenes diversos para construir un sentido de pertenencia común.*

**La propia subárea:**

➤ **Fiestas Madalenas: puesto talos del mundo, cabezudo Buru Beltz, puesto cocineras para vendedores/as y Alianza Ciudadana** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|--|---|--|
| Dpto. Cultura, Dpto. Educación y juventud, Dpto. Deporte, asociaciones vecinales, Escuela de música y baile. | Número de reuniones celebradas con los agentes estratégicos para el diseño de la fiesta.<br>Número de actividades ejecutadas. | Difusión en los medios de comunicación.<br>Reunión de evaluación posterior con los agentes estratégicos. |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | Participación de la ciudadanía.<br><br>Nivel de satisfacción de la celebración. |  |
|--|---|--|

➤ **Día de los derechos humanos** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|--|---|---|
| Representantes de los centros del municipio y técnicos de las áreas de educación, igualdad y diversidad. | Número de reuniones celebradas con los agentes estratégicos para decidir el contenido de la semana temática.<br><br>Impacto de la celebración de la semana de los derechos humanos. | Listados de personas asistentes (autóctonas/de origen inmigrante) en el caso de acto cerrado.<br><br>Difusión en los medios de comunicación.<br><br>Reunión de evaluación posterior con los agentes estratégicos. |

**La subárea de manera transversal:**

➤ **Sesiones de árabe y euskera** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores  | Fuentes de verificación   |
|---|--|---|
| Dpto. Políticas lingüísticas, Dpto. Educación y juventud, Centro Cultural Islámico. | Oferta de cursos.<br><br>Número de sesiones celebradas.<br><br>Número de seguimiento continuado.<br><br>Nivel de satisfacción de las sesiones (horario, lugar...). | Listados de personas inscritas.<br><br>Listado de asistencia de las personas inscritas.<br><br>Fichas de evaluación.<br><br>Difusión en los medios de comunicación. |

➤ **Refuerzo de euskera para jóvenes recién llegados/as** 

| Agentes estratégicos                                      | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|---|---|--|
| Dpto. Políticas lingüísticas, Dpto. Educación y juventud. | Número de alumnado propuesto.<br><br>Asistencia.<br><br>Conciencia acerca del euskera sí/no.<br><br>Evaluación de la accesibilidad (horario, lugar...). | Listados de personas inscritas.<br><br>Listado de asistencia de las personas inscritas.<br><br>Fichas de evaluación. |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Nivel de satisfacción de las sesiones de las escuelas/ alumnos/familias. |  |
|--|--|--|

➤ **Campamentos de verano** 

| Agentes estratégicos        | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|-----------------------------|---|--|
| Dpto. Educación y juventud. | Número de personas inscritas.<br>Asistencia.<br>Nivel de satisfacción del campamento. | Listados de inscripción.<br>Evaluaciones (grupo de monitores/ familias/ alumnos/ profesorado). |

➤ **Espacio intercultural de mujeres** 

| Agentes estratégicos                          | Indicadores  | Fuentes de verificación   |
|---|--|---|
| Dpto. de Diversidad Cultural, Dpto. Igualdad. | Número de talleres/reuniones celebradas.<br>Número de mujeres asistentes y procedencia de las mismas.<br>Interacción entre mujeres de diversos orígenes en los talleres o procesos ejecutados. | Listado de actividades propuestas por ellas.<br>Listado de asistentes.<br>Evaluaciones. |

➤ **Proyecto diversidad del Instituto Koldo Mitxelena** 

| Agentes estratégicos                         | Indicadores  | Fuentes de verificación               |
|--|--|---------------------------------------|
| Dpto. Educación y juventud, Centro educativo | Nivel de autonomía para que el centro trabaje el tema.<br>Nivel de convivencia en el centro.<br>Nivel de satisfacción. | Reuniones de valoración en el centro. |

➤ **Grupo de infancia y diversidad (pautas educativas)** 

| Agentes estratégicos | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|----------------------|---|---|
| Servicios Sociales.  | Contenido de las reuniones de formación y de trabajo con el grupo multidisciplinario. | Listado de personas asistentes a las sesiones.<br>Seguimiento en el grupo |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Nivel de satisfacción mujeres/ profesionales/ menores. |  |
|--|--|--|

➤ **EPA biblioteca (visitas guiadas, lectura y lectura fácil)** 

| Agentes estratégicos | Indicadores   | Fuentes de verificación                 |
|----------------------|---|---|
| Biblioteca, EPA.     | Número de visitas realizadas.<br><br>Grupos de lectura fácil creados.<br><br>Nivel de satisfacción. | Listado de visitas.<br><br>Continuidad. |

*Objetivo V: Favorecer y desarrollar un trabajo en común con los principales agentes del ámbito educativo formal y no formal dentro de las competencias posibles.*

**La subárea de manera transversal:**

➤ **Proyecto mentoría "Urretxindorra"** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|--|---|--|
| Dpto. Servicios Sociales, Dpto. Educación y Juventud, SOS rRcismo. | Número de personas voluntarias para realizar la función de mentor.<br><br>Número de personas que entran a formar parte del proyecto.<br><br>Impacto del proyecto.<br><br>Seguimiento del proyecto en otras áreas (necesidades). | Listados de inscripción y seguimiento del proyecto.<br><br>Fichas de evaluación.<br><br>Reuniones con SOS Racismo. |

➤ **Proyecto Zubiak Eraikiz** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|--|---|--|
| Representantes de los centros del municipio y técnicos de las áreas de educación, igualdad y diversidad. | Nivel de satisfacción.<br><br>Nivel de interseccionalidad del proyecto.<br><br>Implicación de los colegios (han participado sí/no). | Evaluación en la mesa de educación.<br><br>Evaluación de los formadores.<br><br>Cantidad de actividades. |

LÍNEA ESTRATÉGICA II: **Estructuración y articulación intra e inter institucional de una política de la diversidad**

*Objetivo I: Articular la colaboración institucional para construir una cultura de la diversidad.*

**La propia subárea:**

➤ **Acudir a las reuniones con el Gobierno Vasco** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores  | Fuentes de verificación                      |
|--|--|--|
| Contemplar como marco de referencia y posibilidades el V Plan de Actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración. | Número de reuniones celebradas anualmente y asistencia a las mismas. | Listados de asistencia.<br>Breve evaluación. |

➤ **Presentarse en convocatorias de subvenciones** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores                                     | Fuentes de verificación                                     |
|---|---|---|
| Dirección General de Convivencia y Derechos Humanos, Dpto. Diversidad cultural. | Número de proyectos presentados a subvenciones. | Proyectos elaborados.<br>Proyectos resueltos positivamente. |

➤ **Acudir a las reuniones comarcales o provinciales convocadas por SOS racismo**



| Agentes estratégicos                                   | Indicadores  | Fuentes de verificación                      |
|--|--|--|
| OARSOALDEA, SOS racismo, Diputación foral de Gipuzkoa. | Número de reuniones celebradas anualmente y asistencia a las mismas. | Listados de asistencia.<br>Breve evaluación. |

➤ **Trabajar los parámetros para entrar en la RECI** 

| Agentes estratégicos | Indicadores  | Fuentes de verificación  |
|----------------------|--|--|
| RECI, Herritarrak.   | Número de sesiones de trabajo para aplicar los indicadores de la RECI al trabajo desarrollado por el área de Diversidad del Municipio.<br><br>Número de sesiones de contraste con técnicas/os de | Informes/relaciones obtenidos de miembros de la RECI.<br><br>Ir creando indicadores para entrar en la red. |

|  |                                    |  |
|--|------------------------------------|--|
|  | municipios incorporados a la RECI. |  |
|--|------------------------------------|--|

- **Impartir charlas informativas y formación en temas específicos (alumnado de prácticas Universidad, sesiones de bienvenida, guías, recursos...) **

| Agentes estratégicos  | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|---|---|---|
| Ambulatorio, Lanbide, UPV/EHU, EPA, asociaciones, Servicios Sociales. | Número de reuniones coordinadas para especificar los temas a tratar.<br><br>Número de sesiones o charlas ejecutadas.<br><br>Nivel de satisfacción de las charlas. | Listados de personas autóctonas y de origen extranjero asistentes.<br><br>Evaluaciones. |

- **Reuniones periódicas con la guardia urbana (islam, conflictos en barrios...) **

| Agentes estratégicos | Indicadores   | Fuentes de verificación |
|----------------------|---|-------------------------|
| Guardia urbana.      | Número de reuniones celebradas.<br><br>Continuidad en los temas tratados. | Posibles evaluaciones.  |

- **Guardia urbana solicitar información periódica de sucesos **

| Agentes estratégicos | Indicadores   | Fuentes de verificación       |
|----------------------|---|-------------------------------|
| Guardia urbana.      | Número de informes solicitados anualmente.<br><br>La posibilidad de hacer un nivel de análisis con esos informes. | Accesibilidad a los informes. |

- **Incorporar criterio lingüístico y de origen en empadronamiento y en otras asociaciones (EPA, SOS, Albir, Servicios Sociales...) para crear mapa **

| Agentes estratégicos  | Indicadores   | Fuentes de verificación   |
|---|---|---|
| Archivo, EPA, SAC, Guardia urbana, Biblioteca, Servicios Sociales, Dpto. Medioambiente, Dpto. Deporte, Asociaciones del propio ámbito, Dpto. Política lingüística, Informática. | Número de reuniones con agentes estratégicos para solicitar la incorporación de criterios.<br><br>Elaboración de un mapa. | Seguimiento de las fichas, análisis y sistematización de datos. |

➤ **Guía de recursos ciudad (papel y web)** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores  | Fuentes de verificación  |
|--|--|--|
| Dpto. Diversidad cultural, Dpto. Educación y juventud, centros educativos. | Número de guías elaboradas.<br>Número de guías distribuidas.<br>Impacto. | Listado de personas solicitantes de la guía y comparativa entre las elaboradas y las distribuidas.<br><br>Número de visitas en la web.<br><br>Posibles evaluaciones. |

➤ **Recibir charlas y formación sobre pautas culturales concretas, temáticas en torno a situaciones específicas (Ley extranjera)** 

| Agentes estratégicos                           | Indicadores  | Fuentes de verificación  |
|--|--|--|
| BILTZEN, Dpto. Diversidad cultural, Eraberean. | Número de charlas y/o formaciones celebradas.<br><br>Impacto de la charla y de la formación. | Listado de personas participantes.<br><br>Fichas de evaluación.<br><br>Difusión en los medios de comunicación. |

*Objetivo II: Desarrollar el Protocolo de Acogida de Errenteria para personas recién llegadas*

**La propia subárea:**

➤ **Reformular la actividad de bienvenida a la ciudad** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores  | Fuentes de verificación  |
|---|--|--|
| Dpto. Diversidad cultural, Herritarrak, Asociaciones, Osakidetza, OARSOALDEA, EPA, Archivo, Mantenimiento urbano. | Número de asistentes a la actividad de bienvenida celebrada.<br><br>Impacto de la actividad.<br><br>Evaluación del método novedoso empleado. | Listados de asistencia de las personas a.<br><br>Difusión en los medios de comunicación de las sesiones.<br><br>Posibles evaluaciones. |

➤ **Sesiones de bienvenida a las familias en los centros educativos (ludotecas y gaztelekus, deporte escolar, escuela de música y baile)** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores  | Fuentes de verificación  |
|--|--|--|
| Dpto. Diversidad cultural, Dpto. de educación y juventud y Dpto. de Deporte. | Número de asistentes a la sesión de bienvenida celebradas.<br><br>Número de sesiones de bienvenida celebradas.<br><br>Nivel de satisfacción de las sesiones. | Listados de asistencia de las personas a estas sesiones.<br><br>Posibles evaluaciones. |

➤ **Soportes en escuelas con diferentes informaciones** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores   | Fuentes de verificación  |
|--|---|--|
| Dpto. Diversidad cultural, Dpto. Educación y juventud, centros educativos. | Número de reuniones coordinadas para decidir el contenido de los soportes.<br><br>Número de soportes colocados.<br><br>Numero de información colocada (Ayuntamiento/ centro Escolar). | Visibilidad y duración en la colocación de los soportes.<br><br>Tipo de información. |

*Objetivo III: Incidir en las políticas públicas del municipio desde la diversidad cultural y de manera conjunta con otros agentes.*

**La propia subárea:**

➤ **Seguimiento a los retos adquiridos tras las sesiones de reflexión de la Alianza Ciudadana** 

| Agentes estratégicos                                      | Indicadores  | Fuentes de verificación                                  |
|---|--|--|
| Consejo asesor de bienestar social y diversidad cultural. | Participación de la gente de la Alianza ciudadana en otras actividades, talleres o procesos.<br><br>Creación del Plan estratégico vinculando el contenido del proceso. | Actividades llevadas a cabo.<br><br>Evaluación del plan. |

**La subárea de manera transversal:**

- **Creación un consejo asesor de bienestar social y diversidad cultural estable y participativo** 

| <b>Agentes estratégicos</b>  | <b>Indicadores</b>  | <b>Fuentes de verificación</b>   |
|--|---|----------------------------------|
| Dpto. bienestar social, Dpto. de diversidad cultural, asociaciones del ámbito. | Número de reuniones celebradas por el Consejo.<br><br>Número de actividades creadas por el consejo.<br><br>Nivel de satisfacción. | Evaluación en el propio consejo. |

### LINEA ESTRATÉGICA III: Lucha contra la discriminación y la xenofobia

*Objetivo: Promover y generar mecanismos institucionales de lucha contra la discriminación (por origen, religión, por sexo, etc.).*

#### La propia subárea:

- **Implementar la APP para la recogida de actos de discriminación y racismo, teniendo presencia especial en actos multitudinarios** 

| Agentes estratégicos  | Indicadores   | Fuentes de verificación                              |
|---|---|--|
| Agentes de la red en Gipuzkoa: SOS Racismo/Mugak, AGIFUGI, GEHITU, EHGAM, Emakunde, Dpto. Igualdad. | Número de reuniones coordinadas para diseñar el contenido de la APP.<br><br>Número de reuniones de trabajo con informáticos.<br>Impacto.<br><br>Conocimiento de la APP en fechas y espacios clave.<br><br>Conocimiento del uso de la APP. | Utilización de la APP.<br><br>Posibles evaluaciones. |

- **Participar en el consejo de seguridad y participación** 

| Agentes estratégicos   | Indicadores  | Fuentes de verificación            |
|--|--|------------------------------------|
| Miembros participantes del Consejo de seguridad y participación. | Número de reuniones del Consejo de Seguridad y Participación en las que se ha participado.<br><br>Número de propuestas presentadas en el Consejo.<br><br>Numero y magnitud de actividades llevadas a cabo de las reuniones . | Evaluaciones en el propio Consejo. |

- **Tratar las posibles situaciones de alerta, conflicto o inseguridad concretas (ej: refugiados) en clave de prevención** 

| Agentes estratégicos                                  | Indicadores  | Fuentes de verificación        |
|---|--|--------------------------------|
| Consejo de Seguridad y Participación, Guardia Urbana. | Número de reuniones celebradas para el tratamiento específico de las | Evaluaciones en las reuniones. |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>personas refugiadas.</p> <p>Documentos informativos presentados al Consejo.</p> <p>Se han buscado soluciones sí/no.</p> <p>Se ha acertado en las hipótesis .</p> |  |
|--|---|--|

KRONOGRAMA 2019 JARRAIPEN TXOSTENA/ FICHA DE SEGUIMIENTO

| <b>PROIEKTUA/PROYECTO</b>  | <b>HASIERA/COMIENZO</b>                               | <b>IRAUPENA/DURACIÓN<br/>(prestaketa/amaiera<br/>preparación/final)</b> |
|--|---|---|
| <b>Udal-bitartekaritzako talde edo figura bat<br/>implementatzea/<br/>Implementar un equipo o figura de mediación municipal</b>  | <b>Urtarrila</b><br><br>Enero                         | <b>Urte osoa</b><br><br>Todo el año                                     |
| <b>Atlantikaldia</b>   | <b>Iraila</b><br>Septiembre                           | <b>Maiatza-Iraila</b><br>Mayo-septiembre                                |
| <b>Hainbat kolektiboren egutegietako erlijio eta jai giroko<br/>nazioarteko egunak barnean hartzea/<br/>Incorporación de los Días Internacionales, Días religiosos<br/>o festivos de diversos colectivos</b> | <b>Maiatza</b><br><b>Abendua</b><br>Mayo<br>Diciembre | <b>Urte osoa</b><br><br>Todo el año                                     |
| <b>Pertsona gonbidatu azpimarragarriak/<br/>Personas invitadas destacadas</b>  |   | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año   |
| <b>Zine foruma/<br/>Cine Fórum</b>   |   | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año   |
| <b>Erakusketak/<br/>Exposiciones</b>   |   | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año   |
| <b>Aste tematikoak/<br/>Semanas temáticas</b>  |   | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año   |
| <b>Komunikazio-ekitaldi edo komunikazio-estrategia<br/>puntuala/<br/>Eventos o estrategias comunicativas puntuales propias</b>   |   | <b>Urte osoa</b><br><br>Todo el año                                     |
| <b>Komunikazio-kanpaina bat sortzea "Errenterian bizi naiz"</b>  | <b>Urtarrila</b>                                      | <b>Urte osoa</b>  |

|  |                             |                                 |
|--|-----------------------------|---------------------------------|
| <b>eta, egin zaidazu bisita" lema hartuz sailaren azpisailaren marka/eslogan gisa/</b><br>Creación de una campaña de comunicación a partir de lema "Erreterian bizi naiz eta, egin zaidazu bisita" como marca/slogan de la subárea departamento                                      | Enero                       | Todo el año                     |
| <b>AISA matrikulazio-kanpaina/</b><br>Campaña de matriculación AISA  | <b>Iraila</b><br>Septiembre | <b>Iraila</b><br>Septiembre     |
| <b>Herribizia (papera eta webgunea)/</b><br>Herribizia (web y papel)   |                             | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año |
| <b>Kultur Agenda</b>   |                             | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año |
| <b>Kultur aniztasunaren eguna eta Herri Aliantzarekin lotura/</b><br>Día de la diversidad y vinculación con la Alianza Ciudadana   | <b>Maiatza</b><br>Mayo      | <b>Maiatza</b><br>Mayo          |
| <b>Lokaletarako eta bilera geletarako sarbidea/</b><br>Acceso a locales y espacios de reunión  |                             | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año |
| <b>Gipuzkoako elkarte-mapari buruzko informazioa areagotzea (baliabideak, sorkuntza)/</b><br>Información sobre el mapa asociativo de Guipuzkoa (recursos, creación)  |                             | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año |
| <b>"Egin zaidazu bisita" abestiaren parte-hartzaileak kontuan hartu aliantza lantzen jarraitzeko musika alorraren bidez/</b><br>Contar con las personas participantes de la canción "Egin zaidazu bisita" para seguir trabajando con la idea de la alianza mediante la pieza musical | <b>Urtarrila</b><br>Enero   | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año |
| <b>Fitxa bat sortzea, diru-laguntzak emateko ikuspegi askorekin/</b>   | <b>Iraila</b>               | <b>Iraila -abendua</b>          |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Creación de ficha con múltiples perspectivas para subvenciones  | Septiembre                              | Septiembre-diciembre                          |
| <b>Erakundeentzako prestakuntza garatzea (haien intereseko gai desberdinak)/</b><br>Formación a las entidades (diversos temas de sus intereses)   | <b>Iraila</b><br>Septiembre             | <b>Iraila-abendua</b><br>Septiembre-diciembre |
| <b>Leku narriatuei/estigmatizatuei zenbateko espezifikoa bat eskaintzea/</b><br>Dotar de una cuantía específica a los lugares deteriorados/estigmatizados   | <b>Iraila</b><br>Septiembre             | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año               |
| <b>Proiektu komunitario espezifikoa sortzea (Iztieta-Ondartxo)/</b><br>Creación de proyectos comunitarios específicos (Iztieta-Ondartxo)  | <b>Urtarrila</b><br>Enero               | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año               |
| <b>Madalenetako jaiak: munduko taloen saltokia, Buru Beltz buruhandia, aniztasuna eta neska-mutilak, eta Aliantza abestia/</b><br>Fiestas Madalenas: puesto talos del mundo, cabezudo Buru Beltz, puesto cocineras para vendedores/as y Alianza Ciudadana | <b>Uztaila</b><br>Julio                 | <b>Ekaina-Uztaila</b><br>Junio-julio          |
| <b>Giza eskubideen eguna/</b><br>Día de los derechos humanos  | <b>Abendua</b><br>Diciembre             | <b>Urria-Abendua</b><br>Octubre-diciembre     |
| <b>Arabiera- eta euskara-saioak/</b><br>Sesiones de árabe y euskera   | <b>Azaroa</b><br>Noviembre              | <b>Iraila-Abendua</b><br>Septiembre-diciembre |
| <b>Euskara-indartzea haur ikasleentzat/</b><br>Refuerzo de euskera para jóvenes recién llegados/as  | <b>Urria-urtarrila</b><br>Octubre-enero | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año               |
| <b>Udalekuak /</b><br>Campamentos de verano   | <b>Uztaila-Abuztua</b><br>Julio-agosto  | <b>Maiatza-Iraila</b><br>Mayo-septiembre      |
| <b>Emakumeen kulturarteko gunea/</b>  |   |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Espacio intercultural de mujeres   |  |  |
| <b>Koldo Mitxelena Institutuaren aniztasunaren proiektua/</b><br>Proyecto de diversidad del Instituto Koldo Mitxelena  | <b>Azaroa</b><br>Noviembre                         | <b>Iraila-ekaina</b><br>Septiembre-junio |
| <b>HHI Liburutegia (bisita gidatuak, irakurketa eta irakurketa erraza)/</b><br>EPA biblioteca (visitas guiadas, lectura y lectura fácil)   | <b>Azaroa-ekaina</b><br>Noviembre-junio            | <b>Iraila-Ekaina</b><br>Septiembre-junio |
| <b>"Urretxindorra" Mentore Proiektua/</b><br>Proyecto mentoría "Urretxindorra"   | <b>Azaroa-Ekaina</b><br>Noviembre-junio            | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año          |
| <b>Eusko Jaurlaritzarekin egindako bileretara bertaratzea/</b><br>Acudir a las reuniones con el Gobierno Vasco   |  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año          |
| <b>Diru-laguntzen deialdietara aurkeztea/</b><br>Presentarse en convocatorias de subvenciones:<br>- <b>Gipuzkoako Foru Aldundia/</b><br>Diputación Foral de Guipuzcoa<br>- <b>Eusko Jaurlaritza/</b><br>Gobierno Vasco   | <b>Martxoa</b><br>Marzo<br><b>Urria</b><br>Octubre |  |
| <b>SOS Arrazakeriak deitutako eskualde- edo probintzia-mailako bileretara bertaratzea/</b><br>Acudir a reuniones comarcales o provinciales convocadas por SOS racismo  |  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año          |
| <b>Informazio-hitzaldiak eta prestakuntza ematea gai espezifikotan (Unibertsitateko praktiketako ikasleak, ongietorri-saioak, gidak, baliabideak)/</b><br>Impartir charlas informativas y formación en temas específicos (alumnado de prácticas Universidad, sesiones de bienvenida, guías, recursos...) |  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año          |
| <b>Aldizkako bilerak udaltzaingoarekin (islama, gatazkak</b>   |  | <b>Urte osoa</b>                         |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>auzoetan)/</b><br>Reuniones periódicas con la guardia urbana (islam, conflicts en barrios...)   |  | Todo el año                            |
| <b>Udaltzaingoari gertakizunen aldizkako informazioa eskatzea/</b><br>Guardia urbana solicitar información periódica de sucesos  |  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año        |
| <b>Hiriko baliabideen gida (papera eta web orria)/</b><br>Guia de recursos ciudad (papel y web)  | <b>Iraila</b><br>Septiembre  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año        |
| <b>Hitzaldiak eta formakuntza jaso jarraibide kultural zehatzei buruz, egoera zehatzei inguruko edukiak (Atzerritartasun legea)/</b><br>Recibir charlas y formación sobre pautas culturales concretas, temáticas en torno a situaciones específicas (Ley extranjería)    |  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año        |
| <b>Herriko ongi-etorria emateko saioen berritzea/</b><br>Reformular la actividad de bienvenida a la ciudad   | <b>Iraila</b><br>Septiembre  | <b>Urtarrila-Ekaina</b><br>Enero-junio |
| <b>Familiei ongi-etorria emateko saioak ikastetxeetan (ludotekak eta gaztelekuak, eskola-kirola, musika- eta dantza-eskola)/</b><br>Sesiones de bienvenida a las familias en los centros educativos (ludotecas y gaztelekus, deporte escolar, escuela de música y baile) | <b>Iraila-Abendua</b><br><b>Urtarrila-Martxoa</b><br><br>Septiembre-diciembre<br>Enero-marzo |  |
| <b>Ikastetxeetan euskarriak ipintzea hainbat informazioekin/</b><br>Soportes en escuelas con diferentes informaciones  | <b>Iraila</b><br><br>Septiembre  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año        |
| <b>Herri Aliantzaren hausnarketa-saioen ondoren hartutako erronken jarraipena egitea/</b><br>Seguimiento a los retos adquiridos tras las sesiones de   |  | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año        |

|  |                               |                                     |
|--|-------------------------------|-------------------------------------|
| reflexión de la Alianza Ciudadana  |                               |                                     |
| <b>Aniztasuna eta gizarte-ekintzako aholku-kontseilu bat sortzea/</b><br>Creación un consejo asesor de bienestar social y diversidad cultural estable y participativo  | <b>Urtarrila</b><br><br>Enero | <b>Urte osoa</b><br><br>Todo el año |
| <b>Segurtasun eta parte-hartze kontseiluan parte hartzea/</b><br>Participar en el consejo de seguridad y participación   |                               | <b>Urte osoa</b><br>Todo el año     |
| <b>Alerta, gatazka edo segurtasunik ezaren balizko egoera zehatzak tratatzea (adibidez: errefuxiatuak) aurre hartzearen bidetik/</b><br>Tratas las posibles situaciones de alerta, conflicto o inseguridad concretas (ej: refugiados) en clave a la prevención |                               | <b>Urte osoa</b><br><br>Todo el año |

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el objetivo de poder llevar a cabo un seguimiento y una evaluación de las líneas trazadas el la tercera parte del Plan consiste en un **Documento Técnico 2019**. En el mismo se recogen las acciones que se han considerado prioritarias para su desarrollo y ejecución en el 2019. Así mismo, se han elaborado para cada acción unas fichas de seguimiento técnico que permitan una adecuada supervisión y ejecución de las acciones.

Estas fichas de seguimiento técnico pueden ser implementadas para las acciones que en los años sucesivos se decidan ejecutar. Todo ello proporcionará además una valiosa información y documentación que será un insumo fundamental para la evaluación del Plan que se propone en un plazo de 4 años.