

**PLAN DE INMIGRACIÓN,
CIUDADANÍA Y CONVIVENCIA
INTERCULTURAL
2011-2013**

Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales



ÍNDICE

	Pág.
1. <u>PRESENTACIÓN</u>	2
2. <u>METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN</u>	5
3. <u>MARCO TEÓRICO DE INTERVENCIÓN</u>	9
4. <u>DIAGNÓSTICO GENERAL DEL FENÓMENO MIGRATORIO EN LA CAPV</u>	16
5. <u>MARCO NORMATIVO</u>	40
6. <u>MAPA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INMIGRACIÓN</u>	46
7. <u>LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN</u>	52
8. <u>PROYECTOS PARA LA ACTUACIÓN</u>	66
9. <u>MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN</u>	75
10. <u>SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	78
11. <u>BANCO DE ACCIONES</u>	87

PRESENTACIÓN

En los últimos años Euskadi no ha sido ajena al fenómeno global de la movilidad humana. El rostro humano de nuestras ciudades, pueblos y barrios ha cambiado. Unos 145.000 de los vecinos de Euskadi – el 6,6% de la población- tienen nacionalidad extranjera. Además, otras 35.000 aproximadamente, teniendo origen extranjero, habrían adquirido ya la nacionalidad española. Por tanto, una sociedad plural en su origen y constitución como la vasca ha visto incrementada así su diversidad. La inmigración no es un fenómeno transitorio, sino estructural en las sociedades modernas globalizadas. Las personas inmigrantes que han llegado lo han hecho para quedarse, convivir y formar parte de la construcción de sociedad vasca. Lo llevan haciendo ya unos años, contribuyendo con su trabajo y composición demográfica a la productividad y rejuvenecimiento de la sociedad vasca.

Los expertos señalan que después de diez años de fuerte crecimiento en la entrada de personas del extranjero, para los próximos años se perfila otro escenario caracterizado por la ralentización de las entradas del exterior, junto a cierto reacomodo poblacional a través de la movilidad interna por las diferentes Comunidades Autónomas. Sería ésta una suerte de fase de transición de varios años hacia un futuro algo más lejano, en el cual casi nadie duda de que la inmigración sea una parte de la solución al envejecimiento en Europa.

En este contexto presentamos este Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural del Gobierno Vasco. La intensidad de la llegada de nuevos vecinos y vecinas a Euskadi en los últimos años demandó un esfuerzo institucional y una orientación de las políticas públicas hacia la recepción y acogida de las personas inmigrantes. Ahora, con la nueva fase de moderación de los flujos y de cierta estabilidad de la población inmigrante, el eje de las políticas públicas debe bascular desde la acogida hacia la integración, la convivencia, la gestión de la diversidad y el trabajo por la igualdad y la no discriminación.

El marco de este trabajo por la igualdad real ha de ser uno de sólidas políticas sociales, laborales y educativas de corte universalista, pero capaces de gestionar la creciente diversidad ciudadana. Sin lugar a dudas, un problema fundamental al que debemos enfrentarnos es el que se conoce como la “etnificación” de la pobreza y la exclusión. Esto se refiere al hecho de que una parte importante de los trabajadores y trabajadoras más vulnerables a día de hoy son de origen extranjero. La convivencia entre “diferentes” (todos lo somos) tiende a ser exitosa cuando se produce bajo unas mínimas condiciones de igualdad y seguridad socioeconómica. Pero cuando al más o menos normal temor por lo nuevo y distinto se le une una brecha de desigualdad socioeconómica, la situación puede convertirse en caldo de cultivo para la aparición del populismo xenófobo, como hemos visto en diferentes lugares de Europa.

Junto a lo anterior, entendemos prioritario fortalecer y consolidar la arquitectura institucional de las políticas de integración de las personas inmigrantes. Es necesario que en el ámbito interno de Euskadi

definamos con claridad las responsabilidades, roles, competencias, herramientas y recursos en general de la política vasca de integración. Por eso, en nuestro plan proponemos el impulso de un acuerdo o pacto social sobre la inmigración que involucre a los diferentes niveles institucionales, sociales, políticos y económicos en la definición de dichos elementos. Ese acuerdo debe servir también para trazar con responsabilidad las líneas rojas que debemos comprometernos a no rebasar en los discursos públicos y debates.

Actualmente los procesos de planificación en las administraciones públicas están considerados como herramientas de carácter funcional y estratégico primordiales para la gestión de los cada vez más complejos ámbitos de intervención de los poderes públicos. Desde este punto de vista las políticas públicas deben entenderse como el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo una administración para gestionar y/o solucionar un problema que en un momento determinado los ciudadanos o el propio Gobierno consideran prioritarios.

Centrándonos en la Comunidad Autónoma de Euskadi es preciso señalar que a lo largo de las sucesivas legislaturas se ha implementado la utilización de Planes con el objetivo de organizar y gestionar la actividad del Gobierno, particularmente, a través de Planes identificados como "Planes de Gobierno". Este proceso ha generado en el seno de la propia administración una cierta cultura planificadora que ha permitido alinear y homogeneizar los diferentes procesos planificadores que se generan.

Por último y en relación a las planificaciones concretas de los diferentes departamentos actuales señalar que el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2010 aprobó el Calendario de Planes y Actuaciones Significativas del Gobierno de la IX Legislatura 2009-2013 en el que se plantea la elaboración del III Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013. La fecha prevista para su puesta en marcha es el 3º trimestre de 2011.

De esta forma la presente planificación se centra en la definición del rumbo y los objetivos principales del trabajo a desarrollar en materia de integración con las personas inmigrantes. Destacando la importancia de no perder de vista los anteriores planes de Inmigración elaborados en la CAE:

2003-2005: I Plan Vasco de Inmigración

2007-2009: II Plan Vasco de Inmigración

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

El proceso de elaboración de este III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia intercultural se ha basado en una metodología documental, analítica y participada con diversos agentes institucionales y sociales.

Cronograma:

Mes	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO					
Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Fase 1: Orientación básica	■																									
Fase 2: Diagnósticos		■	■	■	■	■	■	■																		
Fase 3: Estructuras de coordinación			■																							
Fase 4: Captación demanda				■	■	■	■	■																		
Fase 5: Planificación inicial Gobierno					■	■	■	■																		
Fase 6: Planificación Departamental						■	■	■					■	■	■	■	■	■	■							
Fase 7: Validación final Gobierno									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				■	■	■		
Fase 8: Sistema gestión-evaluación																			■	■	■					
Fase 9: Proceso participado de contraste																							■	■		
Fase 10: Presentación pública																								■		

Tras la puesta en marcha del proceso, la primera fase estuvo centrada en el diseño de las orientaciones básicas para la definición del plan. En este punto, la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad elaboró un documento centrado en los siguientes contenidos: misión, visión, objetivos programáticos principales, perfil de plan y necesidades públicas y sociales a satisfacer.

En un segundo momento se puso en funcionamiento un grupo de trabajo confirmado por la propia Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad y sus servicios asociados, y la secretaría técnica encargada del apoyo en la elaboración del plan. La labor inicial de este grupo fue la elaboración de los diagnósticos previos para delimitar el marco de intervención:

1. Análisis de antecedentes y evaluación de planes anteriores (implantación y estructura),
2. Informe sobre el contexto social general y específico del fenómeno migratorio en la CAPV,
3. Mapa de las políticas públicas en materia de inmigración en la CAPV,
4. Estudio del marco normativo y competencial en la CAPV,

5. Análisis comparado de otros procesos planificadores a nivel estatal, europeo e internacional.

Como elemento complementario a los diagnósticos desarrollados también se inició un proceso de captación de la demanda. El objetivo esencial ha sido delimitar las necesidades existentes en este ámbito de trabajo a partir de una metodología participativa con los diferentes agentes implicados (Stakeholders).

PARTICIPACIÓN EN LA CAPTACIÓN DE LA DEMANDA		
Stakeholders	Nº de reuniones	Nº de Participantes
Personal técnico de inmigración municipios	1 reunión	13
Comisiones del Foro de Inmigración	8 reuniones	49
Harresiak Apurtuz	3 reuniones	29
Grupo expertos - académicos	1 reunión	9
Grupos personas inmigrantes	1 reunión	20
TOTAL	17	120

Una vez finalizado el proceso de captación de la demanda y de elaboración de los diagnósticos se inició el trabajo con los agentes responsables de la programación, es decir, con las diferentes direcciones y organismos del Gobierno Vasco implicados en la elaboración del plan.

Este proceso comenzó a partir de una convocatoria abierta (a través de comisiones interdepartamentales) dirigida tanto a los responsables políticos como al personal técnico del Gobierno, con el objetivo de dar a conocer el proceso de elaboración del plan y transmitir los materiales de trabajo y los procedimientos necesarios para iniciar el proceso de definición de proyectos y acciones.

CUADRO DE PARTICIPACIÓN DEPARTAMENTAL

CULTURA	Dirección de Juventud Dirección de Promoción Cultural Política Lingüística
EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN	Dirección de Aprendizaje Permanente Dirección de Formación Profesional Dirección de Innovación Educativa
EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES	Dirección de Inmigración y gestión de la diversidad Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo

	Dirección de Política Familiar y Comunitaria Dirección de Servicios Sociales Lanbide
INTERIOR	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género Dirección de la Ertzaintza
JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Dirección de Atención Ciudadana Dirección de Derechos Humanos Dirección de Justicia
PRESIDENCIA DEL GOBIERNO	Dirección para los Ciudadanos y las Colectividades Vascas en el Exterior
SANIDAD Y CONSUMO	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria Dirección de Dirección de Drogodependencias
VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES	Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda Dirección de Vivienda, Innovación y Control
OSAKIDETZA	
OSALAN	
EUSTAT	
EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	

Tras la celebración de las comisiones política y técnica se abrieron espacios de trabajo personalizados (Comisiones Departamentales) en las que definieron los objetivos con impacto en cada Dirección y los proyectos concretos a incorporar a esta nueva planificación en materia de inmigración.

Señalar que como consecuencia de la naturaleza transversal de esta planificación se han recogido las actuaciones específicas a desarrollar por los diferentes Departamentos de Gobierno. En este sentido, y como complemento a la identificación de las acciones a impulsar, es necesario resaltar que en este proceso de elaboración se ha trabajado de forma directa y exhaustiva con otras planificaciones relacionadas con la cuestión de la inmigración, la ciudadanía y la convivencia intercultural como son: la Estrategia Vasca de Empleo 2011-2013; el Plan Estratégico de servicios Sociales 2010-2014; el V Plan de Igualdad de Mujeres y hombres de la CAPV; el Plan de Actuación de Gobierno Vasco contra la Violencia de Género, el III Plan de Formación profesional; el III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias y el Plan Vasco de Salud 2012-2020.

Mención especial merece la Estrategia de Desarrollo Sostenible de Euskadi (Ecoeuskadi 2020), señalando que este nuevo Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural engarza y se sitúa muy cercano a esta estrategia, particularmente como un instrumento de su objetivo estratégico 2, que

dice “Consolidar una Euskadi plenamente integradora y cohesionada sobre la base del empleo, la educación, la prevención y la solidaridad”, y en particular de la actuación número 13, que busca “favorecer la integración, incluida la cultural, de las y los trabajadores inmigrantes y de sus familias, influyendo sobre la desventaja educativa de la población inmigrante”.

Una vez se elaboran los materiales programáticos departamentales, el proceso a seguir esta centrado en la validación política de los programas-acciones definidos, y en el contraste de los diferentes borradores elaborados. En este punto destacar el importante trabajo de análisis y aportaciones desarrollado por el Foro para la Integración y Participación Social de las Ciudadanas y Ciudadanos Inmigrantes.

CUADRO RESUMEN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN (hitos principales)

Plenario foro	17 Diciembre 2010
Orientación básica del plan	Enero 2011
Comisiones foro: captación demanda	Febrero 2011
Red técnicos municipales: captación demanda	Febrero 2011
Grupos Harresiak Apurtuz: captación demanda	Marzo 2011
I Comisión Política Interdepartamental	23 Febrero 2011
I Comisión Técnica Interdepartamental	7 Marzo 2011
Elaboración del I Borrador	Mayo 2011
Elaboración del II Borrador	Junio 2011
II Comisión Política Interdepartamental	Junio 2011
II Comisión Técnica Interdepartamental	Junio 2011
Plenario foro	Julio 2011
Proceso de aprobación	Octubre 2011



MARCO TEÓRICO DE INTERVENCIÓN

INTRODUCCIÓN

La movilidad humana es una de las características estructurales de nuestro mundo globalizado. Euskadi no es ajena a este fenómeno. En los últimos años la llegada de personas inmigrantes de terceros países ha contribuido a alterar el rostro de las plazas y calles vascas. La inmigración contribuye así a aumentar la pluralidad y diversidad que caracteriza de origen a la sociedad vasca. En la actualidad, la población extranjera constituye el 6,6% de la población vasca total, porcentaje que asciende al 8,2% si incluimos a las personas de origen extranjero que han accedido a la nacionalidad española en los últimos años. El reto de la convivencia, siempre presente en nuestra sociedad, incorpora nuevos matices y dimensiones por la inmigración.

El fenómeno de la inmigración pide que las administraciones y la sociedad en su conjunto elaboren estrategias orientadas a la integración y al fomento de la cohesión social. La integración social es un proceso de adaptación mutua y de acomodación que afecta a todas las personas que forman la sociedad, y no únicamente a las personas recién llegadas. En este sentido, entendemos la integración como el proceso a través del cual las personas inmigrantes alcanzan una incorporación plena, libre y autónoma en la sociedad, la vasca en este caso. El proceso de integración supone un triple movimiento: un esfuerzo por parte de las personas inmigrantes, un trabajo de acomodo por parte de la sociedad, que se ve involucrada en el esfuerzo, y unas políticas públicas que deben impulsar, facilitar y verificar la realización de dicho proceso. Esto quiere decir que en esta política existe un componente fundamental de corresponsabilidad. El presente documento del *III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013* es la herramienta del que disponemos a disposición de este fin

Para trabajar por dicha idea de integración, el *III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural* parte de una concepción de ciudadanía inclusiva. El resultado que busca la política de integración es el de una sociedad inclusiva, en la que todas las personas que contribuyen en su construcción cuenten con las mismas oportunidades y se sientan parte corresponsable de ella, con derechos y deberes. Entendemos que no es posible la integración efectiva sin reconocer a todas las personas residentes la condición de ciudadanos y ciudadanas y, en consecuencia, su titularidad en pie de igualdad de todos los derechos y deberes a los que la ciudadanía da acceso en la CAPV. En este sentido, es necesario incorporar en la categoría de ciudadana a toda persona que está en la Comunidad y, queriendo formar parte de ella, tiene un proyecto de vida vinculado a nuestra sociedad. La idea anterior se vincula al hecho de que las personas inmigrantes son habitantes permanentes y no trabajadores temporales. Se trata de ciudadanos y ciudadanas ya implicadas en el futuro de la sociedad y del país. Esta clave se quiere recoger en el propio nombre del plan, al incorporar la expresión “ciudadanía”.

En los últimos diez años se ha producido un flujo intenso y amplio de llegada de personas extranjeras a la CAPV, en el contexto del gran flujo migratorio acaecido en esos mismos años en el conjunto de España.

Existe un consenso amplio en señalar que en la actualidad nos hallaríamos ante un ciclo migratorio distinto, donde el ritmo de llegada de población extranjera se ralentiza considerablemente, con la perspectiva de que esto se mantenga así durante unos años. No obstante, a medio y largo plazo casi nadie duda de que el movimiento de población inmigrante sea uno de los ingredientes necesarios para hacer frente a los desequilibrios demográficos previstos en el conjunto de Europa.

Con este contexto, este Plan quiere subrayar algunas orientaciones particulares que este nuevo tiempo exige. Señalamos a continuación dos de los puntos que se pretenden enfatizar en este plan.

- En primer lugar, a diferencia de lo ocurrido en la década anterior, el esfuerzo social e institucional debe centrarse no tanto en la acogida como en la integración y en la convivencia. Sin duda la acogida seguirá siendo importante, pero en este momento es preciso centrar los esfuerzos en la integración social. Para ello, las vías principales de integración son el empleo y la educación, por un lado, y la capacidad de los diferentes servicios públicos de gestionar la diversidad y garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de la ciudadanía. Lo fundamental para que los hijos e hijas de la inmigración se identifiquen con una sociedad y, por ende, para la cohesión social futura, son las oportunidades de formación que dicha sociedad ofrece y el trato social que ha recibido su familia. Por esta razón, precisamente, el propio nombre del plan incorpora la expresión “convivencia intercultural”, para reforzar esta idea de que el acento hay que situarlo en la necesidad de “vivir juntos” que tenemos en una sociedad plural y diversa como la vasca, para garantizar la cohesión social.
- En segundo lugar, entendemos que existe una necesidad de articulación intra e interinstitucional: la política vasca de inmigración ha descansado sobre los dos Planes Vascos de Inmigración habidos hasta la fecha. Ambos han sido instrumentos que han facilitado, en primer lugar, una toma de conciencia sobre el papel que las diferentes instancias gubernamentales e institucionales debían desempeñar en la labor de acogida en integración de las personas inmigrantes y, en segundo lugar, una cierta articulación entorno a principios, objetivos e instrumentos. Podemos decir que, culminada una primera fase de política pública relacionada con la inmigración, entramos en una fase de madurez de dichas políticas en la que se hace absolutamente necesario estructurar y asentar la arquitectura institucional de gobernanza de la política pública de integración y convivencia, tanto en el seno del Gobierno Vasco, como en la dimensión interinstitucional, con Diputaciones Forales y Municipios, así como con otros actores sociales relevantes en la materia. Se puede afirmar que una de principales aspectos de mejora de la política vasca relacionada con la inmigración está en el fortalecimiento de unos instrumentos estructurados que faciliten el liderazgo compartido de las diferentes instituciones.

MISIÓN

El Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural surge destinado a ser el instrumento de coordinación de la intervención pública en materia de inmigración, convivencia, gestión de la diversidad e interculturalidad. Sus objetivos son la orientación y la articulación de la acción gubernamental en todo lo referente al fenómeno de la inmigración en Euskadi, y a la integración y convivencia con las personas inmigrantes en la CAPV, coordinando la acción de los distintos departamentos del gobierno.

VISIÓN

La Política Vasca de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural marca cómo es el camino al cual se dirige la acción de Gobierno a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas que persigue una sociedad vasca cohesionada, presidida por el disfrute en igualdad de todos los derechos de ciudadanía por parte de todas las personas que residen en la CAPV, y por la gestión y el reconocimiento de la diversidad de las personas y de culturas que conforman Euskadi. Para ello, existe un sistema institucional articulado y una gobernanza participativa.

PRINCIPIOS GENERALES

1. Igualdad y Derechos Humanos

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. Por otro lado, junto a la igualdad formal de derechos y deberes, la promoción de la igualdad presenta dos dimensiones: la igualdad de trato, que prohíbe

cualquier forma de discriminación o exclusión de derechos por sus características físicas, sus ideas, su cultura, su orientación sexual, su posición económica, etc. y la igualdad de oportunidades, que está relacionada con la equidad y con 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. Todas ellas tres, igualdad como equiparación de derechos, igualdad de trato e igualdad de oportunidades, son imprescindibles para la cohesión social. Además, las tres de manera complementaria ayudan a poner de relieve dos factores importantes: la existencia de discriminaciones dobles o múltiples, como puede suceder en el caso de las mujeres inmigrantes, y la existencia de posibles discriminaciones por indiferenciación de situaciones.

Finalmente, El *III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural* se sustenta bajo el referente ineludible de los derechos humanos

2. Diversidad cultural

Las sociedades contemporáneas son diversas y plurales, y esta realidad social se plantea como una oportunidad y un reto. La oportunidad señala que las sociedades más prósperas son también las más diversas. El reto implica que tenemos que dotarnos de principios y herramientas para una gestión inclusiva de la diversidad, propugnando un reconocimiento y acomodo de la misma en la esfera pública, tanto desde las instituciones como desde las distintas entidades sociales. La gestión incluyente de la diversidad demanda reconocer y respetar las diferencias y, a la vez, buscar la interrelación, el diálogo crítico y la interacción, sobre la base de unos valores básicos compartidos. Resultado de dicha interacción, emergen realidades culturales nuevas, que transforman el panorama social y a los individuos. En este sentido, se pretende reforzar el conocimiento y la confianza entre toda la ciudadanía, ayudando a crear un clima integrador desde el respeto y el enriquecimiento mutuo.

3. Perspectiva de género

El *III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural* tiene en consideración la perspectiva de género. Las mujeres inmigrantes, por el hecho de ser mujeres y por el hecho de ser inmigrantes, son susceptibles de sufrir una doble discriminación, o múltiple si concurren otras circunstancias. Lo anterior puede agravar todavía más las dificultades a las que estas personas deben enfrentarse para hacer realidad su plena integración en la sociedad vasca.

Nuestra sociedad debe ser construida con el impulso de unas nuevas relaciones de género que permitan a las mujeres inmigrantes dotarse de todos sus derechos y libertades. En este sentido, es necesario negociar una doble identidad de género.

PRINCIPIOS OPERATIVOS

1. Normalización y universalización

Las necesidades de las personas inmigrantes son necesidades comunes, por consiguiente deben atenderse con los servicios generales dirigidos al conjunto de la ciudadanía. La normalización supone que el conjunto de la población se incorpora a los servicios y recursos sociales existentes en las mismas condiciones y mediante los mismos procedimientos. Por tanto, las actuaciones en materia de integración van dirigidas al conjunto de la población, no únicamente a las personas inmigrantes. De ese modo, se gestiona la diversidad de la sociedad vasca desde un planteamiento de normalidad, sin necesidad de existencia de servicios específicos. No obstante, en algunos momentos de los procesos de integración, las necesidades estrictamente específicas podrán ser atendidas por servicios específicos de carácter transitorio, siempre de manera excepcional y subsidiaria.

2. Transversalidad

Las políticas de integración, ciudadanía y convivencia intercultural deben incorporarse de modo transversal a todas las políticas públicas orientadas a la ciudadanía. La política de integración ha de sustanciarse en todas las políticas públicas de carácter vertical (educación, empleo, vivienda, cultura, sanidad, servicios sociales, etc.). Por lo tanto, todos los departamentos de Gobierno están llamados a reflexionar conjuntamente y a adoptar una serie de medidas ajustando éstas a un contexto de diversidad. La transversalidad implica que la unidad directiva encargada de la política de integración (en este caso la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad) no es una unidad llamada a ser gestora de servicios propios, sino a contar con los instrumentos y mecanismos para poder fortalecer, apoyar, informar e influir sobre las políticas verticales.

3. Liderazgo compartido entre instituciones y subsidiariedad

El liderazgo compartido es la coordinación y la articulación por medio de órganos estables de las administraciones implicadas en la gestión de las políticas de ciudadanía e inmigración. Esta colaboración está destinada a evitar la duplicidad y asegurar la mayor eficacia en el logro de los objetivos y eficiencia

en el uso de los recursos. La proximidad y subsidiariedad son principios básicos de la política de integración. La incorporación social, la integración y la convivencia de las personas inmigrantes tienen lugar en la esfera de lo público y ataña a las instituciones su gestión y desarrollo

4. Gobernanza participativa

La formulación, ejecución y diseño de las políticas públicas de integración y convivencia intercultural, siendo responsabilidad de los poderes públicos, han de realizarse contando con la participación y corresponsabilidad de la sociedad civil y sus organizaciones. En consecuencia, es obligación de los poderes públicos garantizar los espacios de participación más amplios posibles, y diseñar su funcionamiento de la manera más eficaz.



DIAGNÓSTICO GENERAL DEL FENÓMENO MIGRATORIO EN LA CAPV

1. PRESENTACIÓN

¿Cuál es la “fotografía” de la inmigración en Euskadi en 2011? En este apartado se analizan algunos de los principales datos y características del fenómeno migratorio en la Comunidad Autónoma del País Vasco –CAPV en adelante-. Para ello, se va a partir del análisis de los principales datos socio-demográficos disponibles para este colectivo en la CAPV.

En un primer apartado se van a analizar los datos referidos a la población extranjera empadronada en la CAPV y éstos serán puestos en relación con cifras de otras Comunidades Autónomas –CC.AA- y con autorizaciones de residencia.

En un segundo capítulo subrayaremos de forma breve y concisa las principales características del colectivo inmigrante en la CAPV, utilizando para ello la información disponible en el padrón pero también la ofrecida por la reciente Encuesta de la Población Extranjera residente en la CAPV –EPIE 2010-.

En la tercera y cuarta parte de este informe se analizan, respectivamente, aspectos relacionados con el empleo y la educación, dado que son dos de los grandes temas que se destacan en la actualidad cuando se subrayan las grandes claves o retos que muestra este fenómeno. En lo tocante al mercado laboral se van a ofrecer datos de la EPIE 2010 y también sobre Afiliación a la Seguridad Social. En el caso educativo se analizarán algunos de los datos que ofrece la Consejería de Educación del Gobierno Vasco sobre alumnado extranjero, junto a datos de citada encuesta.

En el quinto apartado se van a presentar los principales datos del último barómetro -2011- que hace Ikuspegi-Inmigración anualmente y que analiza la opinión y las actitudes de la población autóctona hacia el fenómeno migratorio. A su vez, se presentarán los datos de la EPIE 2010 que inciden en el grado de integración y en la percepción de discriminación por parte del colectivo inmigrante.

Finalmente, y para concluir con este informe, se compilarán las principales características del fenómeno migratorio en la CAPV y se realizarán una serie de reflexiones en torno al mismo teniendo en cuenta el momento actual de crisis económica y laboral y su impacto sobre la inmigración, pero subrayando también las expectativas y retos de futuro que pueden vislumbrarse en la actualidad para años venideros.

Para acabar con esta introducción vamos a subrayar algunas aclaraciones sobre las fuentes y la metodología utilizadas. En primer lugar, los datos del padrón para el año 2011 son provisionales, por lo tanto éstos se verán modificados cuando se presenten los definitivos.

En segundo lugar, tanto la EPIE 2010 como el Barómetro 2011 están en pleno proceso de explotación de datos. Por ello, los datos que se ofrecen en este informe son provisionales y además responden a un análisis de urgencia ya que el tiempo disponible para el análisis de los mismos ha sido escaso.

En tercer lugar, la mayoría de los datos hacen referencia a la población extranjera. Cada vez es mayor el número de personas inmigrantes que obtienen la nacionalidad española y dejan de aparecer en las estadísticas, aunque siguen siendo inmigrantes. La EPIE 2010 sí que recoge tanto a la población extranjera como a la originaria de otros países, por ello aprehende más nítidamente la realidad migratoria de nuestro entorno. En este sentido, y de cara al futuro, deberían de establecerse variables que puedan medir estas diferentes situaciones, ya que como consecuencia de la cada vez mayor cifra de nacionalizaciones la variable extranjero va siendo cada vez una parte más pequeña y la única visible de la realidad del iceberg migratorio. De igual forma, y sobre todo de cara a los datos educativos es necesario introducir la variable hijo o hija de persona extranjera, ya que sino va a ser muy difícil estudiar en profundidad las trayectorias de las segundas generaciones dentro del sistema educativo.

Por último, hay que destacar que los datos más recientes de cada una de las fuentes utilizadas no siempre coinciden. En todo caso, en todos los datos y tablas presentadas en este informe se concretarán las fechas para así evitar posibles confusiones.

2. LA CAPV EN EL CONTEXTO ESTATAL

2.1. Personas residentes en la CAPV (padrón)

Según los datos provisionales del Instituto Nacional de Estadística -INE- en la CAPV hay 144.551 personas extranjeras empadronadas, lo que supone un 6,6% de la población total. La población extranjera ha crecido con respecto al año 1998 en más de ocho veces y media y si no hubiera sido por ésta la población residente en la CAPV hubiera descendido, ya que la autóctona lo ha hecho en un 2,1% en este periodo de tiempo.

Los datos de la EPIE 2010 completan los del padrón, ya que no sólo recoge los datos de la población extranjera sino también los de la población autóctona que ha nacido en otro país. De este modo y según esta encuesta en la CAPV residen 179.582 personas de origen extranjero, lo que supone un 8,2% del total de la población.

Tabla 1. Evolución de la población en la CAPV. 1998-2011.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Incr. %
Total	2.098.628	2.100.441	2.098.598	2.101.478	2.108.281	2.112.204	2.115.279	2.124.846	2.133.684	2.141.860	2.157.112	2.172.175	2.178.339	2.183.615	4,0
Autóctonos	2.083.430	2.083.648	2.077.456	2.074.040	2.069.873	2.062.973	2.056.113	2.051.952	2.048.142	2.043.336	2.039.775	2.039.310	2.038.970	2.039.064	-2,1
Extranjeros	15.198	16.793	21.140	27.438	38.408	49.231	59.166	72.894	85.542	98.524	117.337	132.865	139.369	144.551	851,1
% Extranjeros	0,7	0,8	1,0	1,3	1,8	2,3	2,8	3,4	4,0	4,6	5,4	6,1	6,4	6,6	5,9

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

En el contexto estatal el porcentaje de extranjeros de la CAPV se sitúa muy por debajo del que se da en otras CC.AA o de la media estatal, que se encuentra en un 12,2%. En este sentido, y tal y como puede observarse en la tabla 2, los flujos migratorios atienden principalmente a dos claras pautas en lo tocante al asentamiento. Por un lado, encontramos las CC.AA mediterráneas, la cuenca del Ebro y Madrid, en las

que el porcentaje de personas extranjeras se suele situar por encima de la media y son también las CC.AA más importantes en términos absolutos. Por el otro, se situarían las de la franja cantábrica y las del interior de la península, con unos porcentajes más bajos y una menor capacidad de atracción para el colectivo inmigrante.

Esta distribución desigual atiende en gran medida a las necesidades laborales y al mercado laboral de cada lugar. Así, en las CC.AA en las que sectores laborales como la agricultura, la construcción o el turismo son relevantes, el número de personas extranjeras es mayor. En aquellas otras en las que estos sectores tienen un menor peso dentro de la economía el porcentaje de personas extranjeras disminuye. Asimismo, no puede obviarse que, sobre todo en las CC.AA del arco mediterráneo, junto a una inmigración muy relacionada a las demandas laborales de la economía española también se suma otra inmigración vinculada a personas, principalmente de origen europeo y mayores que vienen a zonas turísticas, en el caso de Baleares o Valencia es palpable esta dinámica de carácter dual.

Estas diferencias se pueden detectar incluso dentro de las propias CC.AA. Así, en Andalucía podemos encontrar provincias con un porcentaje de personas extranjeras de un 22,1% o un 17,4% como es el caso de Almería y Málaga; pero también se dan porcentajes como el 3,2% de Córdoba o el 3,3% de Jaén. En el caso vasco, aunque no de forma tan marcada, también se detectan estas diferencias internas, ya que Gipuzkoa y Bizkaia tienen un 6,2% frente al 9% de Álava. Este hecho se debe a un mayor peso del sector agrícola en el territorio alavés.

Tabla 2. Población total y extranjera en España por CC.AA. 2011

	Total	Extranjeros	% Extranjeros
Baleares	1.112.712	242.578	21,8
Valencia	5.111.767	877.678	17,2
Madrid	6.481.514	1.062.026	16,4
Murcia	1.469.721	240.749	16,4
Cataluña	7.535.251	1.182.957	15,7
Canarias	2.125.256	306.307	14,4
La Rioja	322.621	46.084	14,3
Aragón	1.345.132	170.421	12,7
España	47.150.819	5.730.667	12,2
Navarra	641.293	71.380	11,1
Castilla La Mancha	2.113.506	231.810	11,0
Andalucía	8.415.490	727.176	8,6
Castilla y León	2.555.742	171.554	6,7
País Vasco	2.183.615	144.551	6,6
Cantabria	592.560	38.863	6,6
Asturias	1.081.348	50.310	4,7
Galicia	2.794.516	109.994	3,9
Extremadura	1.108.140	41.460	3,7

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Para concluir con los datos del padrón a continuación se presentan los datos sobre el crecimiento de la población extranjera en el último año. Por primera vez en los últimos años se detecta un descenso en el número de personas extranjeras a nivel estatal y en algunas CC.AA, tal y como puede verse en la tabla 3. De esta forma, sí que parece detectarse una cierta saturación en las CC.AA que más población extranjera tienen y en cambio parece detectarse todavía cabida en aquellas que no tienen tanta. En este contexto no es extraño que la CAPV sea la segunda CC.AA en la que la población extranjera crece más en términos relativos en este último año, tan sólo por debajo de Extremadura y que el incremento sea más alto en Gipuzkoa y Bizkaia que en Álava.

Tabla 3. Población extranjera en España por CC.AA. 2010-2011 e incremento interanual.

	2011	2010	Incr. 2011-2010
España	5.730.667	5.747.734	-0,3
Andalucía	727.176	704.056	3,3
Aragón	170.421	173.086	-1,5
Asturias	50.310	49.286	2,1
Baleares	242.578	242.256	0,1
Canarias	306.307	307.379	-0,3
Cantabria	38.863	39.201	-0,9
Castilla y León	171.554	169.498	1,2
Castilla La Mancha	231.810	229.554	1,0
Cataluña	1.182.957	1.198.538	-1,3
Valencia	877.678	893.759	-1,8
Extremadura	41.460	39.356	5,3
Galicia	109.994	109.670	0,3
Madrid	1.062.026	1.079.944	-1,7
Murcia	240.749	241.865	-0,5
Navarra	71.380	71.369	0,0
País Vasco	144.551	139.369	3,7
Álava	28.641	28.210	1,5
Guipúzcoa	43.948	42.449	3,5
Vizcaya	71.962	68.710	4,7
La Rioja	46.084	46.680	-1,3

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

2.2. Autorizaciones de residencia

Si damos por válido que podemos obtener una estimación del porcentaje de personas con autorización de residencia poniendo en relación los datos del padrón y los de autorizaciones se observa una clara mejora de este índice en estos últimos años. De tal forma, que en el año 2011 la tasa de regularización se sitúa en el 80,1%. Un dato que se ve corroborado por el que ofrece la EPIE 2010 y que sitúa el dato en el 82,2%. Esta misma encuesta estima la irregularidad en un 13,2%, un porcentaje sensiblemente inferior al 22,8% que ofrecía la encuesta de Ikuspegi de 2007, que parece apuntar a una mejora general de la situación administrativa del colectivo.

De esta forma, puede observarse como de un periodo en el que en torno a la mitad de la población extranjera se encontraba en situación administrativa irregular -años 2002-2005- hemos pasado a otro en el que la tasa de regularización es cada vez más alta e incluso en algunas CC.AA ronda el 100%, como es el caso de La Rioja o Aragón. En este aumento hay dos factores que han incidido claramente. Uno es la regularización extraordinaria que se da en el año 2005, que hace que en un solo año se pase de un 51% a un 67,1%. Y el otro es la vía del arraigo social para la obtención de la autorización de residencia, que ha posibilitado de manera más pausada en el tiempo que gran parte de la población extranjera pueda obtener la autorización de residencia.

Tabla 4.

Evolución de la población extranjera empadronada y con autorización de residencia en la CAPV. 1998-2011.														
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Empadron.	15.198	16.794	21.140	27.438	38.408	49.231	59.166	72.894	85.542	98.524	116.650	132.865	139.369	144.551
Autoriz.	15.647	16.995	18.622	18.822	19.515	24.201	28.600	37.150	57.395	64.228	83.875	96.635	106.658	115.838
% Autoriz.	103,0	101,2	88,1	68,6	50,8	49,2	48,3	51,0	67,1	65,2	71,9	72,7	76,5	80,1

Fuente: Elaboración propia a partir del INE y MTIN.

En todo caso, el elemento clave, que interactúa también en la opción del arraigo social, es el tiempo de estancia. Así, no es casualidad que en aquellas CC.AA en las que los flujos migratorios se han dado antes la tasa de regularización sea más alta que en aquellas en las que se han dado en los últimos años. De hecho, el 80,1% ya citado de la CAPV es uno de los porcentajes más bajos a nivel estatal –la media es de un 86%-.

De igual forma, la diferente estancia de tiempo que se da entre las nacionalidades hace que la tasa de regularización varíe mucho entre una u otra. De este modo, junto a cifras que se sitúan en torno al 100% o incluso más –como consecuencia de anomalías estadísticas- también se dan porcentajes muy bajos, como es el caso de Bolivia, Paraguay o Nicaragua, nacionalidades que están llegando en los últimos años y que no han tenido el tiempo suficiente para solicitar y acceder a la autorización de residencia.

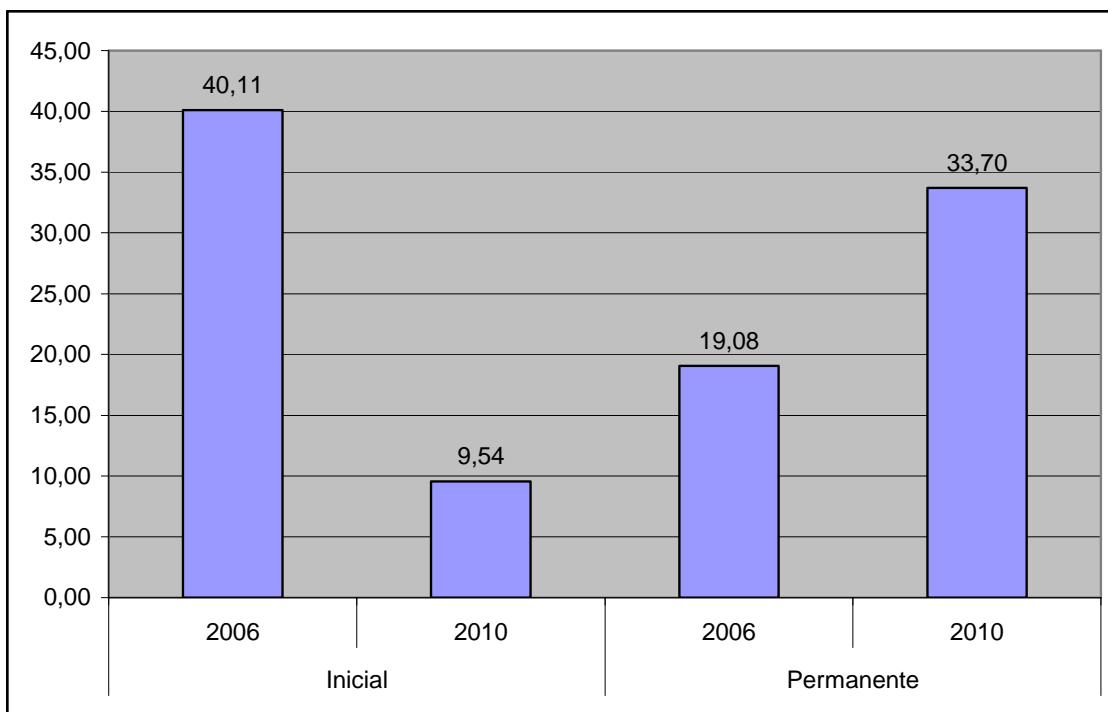
Tabla 5. Población extranjera empadronada y con autorización de residencia en la CAPV por principales nacionalidades. 2010.

	Empadronamientos	Autorizaciones	Emp/Autoriz.
Total	139.229	106.658	76,6
Rumanía	15.290	15863	103,7
Marruecos	14.386	11.473	79,8
Colombia	12.794	12.551	98,1
Bolivia	12.062	5.438	45,1
Portugal	9.365	8.872	94,7
Ecuador	7.374	7.815	106,0
Brasil	5.796	2.924	50,4
Argelia	4.673	2.653	56,8
Paraguay	4.630	1.214	26,2
China	4.319	3.961	91,7
Perú	3.247	3.272	100,8
Argentina	2.975	2.089	70,2
Senegal	2.601	1.353	52,0
Italia	2.296	1.824	79,4
Francia	2.261	1.439	63,6
Nicaragua	2.254	428	19,0
Pakistán	1.974	1.281	64,9
Venezuela	1.951	1.160	59,5
República Dominicana	1.917	1.708	89,1
Cuba	1.910	1.811	94,8

Fuente: Elaboración propia a partir del INE y MTIN.

Para finalizar con las autorizaciones de residencia hay que subrayar que no sólo se ha mejorado en cantidad, también se ha mejorado en la duración y por lo tanto la calidad de dichas autorizaciones. Para ilustrar esta afirmación hemos tomado los datos referentes a las autorizaciones de residencia iniciales y permanentes en los años 2006 y 2010 y hemos analizado el peso relativo de cada una de las modalidades –Gráfico 1-. Así, y entendiendo que la autorización permanente ofrece una mayor estabilidad en la estancia podemos observar como ésta suponía un 9,54% en el año 2006 y ha pasado al 33,7% en el año 2010. De igual forma, la autorización inicial, la más limitada en el tiempo, ya que ofrece un año de estancia legal, era un 40,11% en el 2006 y ha pasado a un 19,08% en el 2010. Estos datos nos ofrecen un escenario en el que la consistencia de las autorizaciones ha mejorado sustancialmente.

Gráfico 1. Evolución de las autorizaciones de residencia iniciales y permanentes en la CAPV. 2006 y 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir del MTIN.

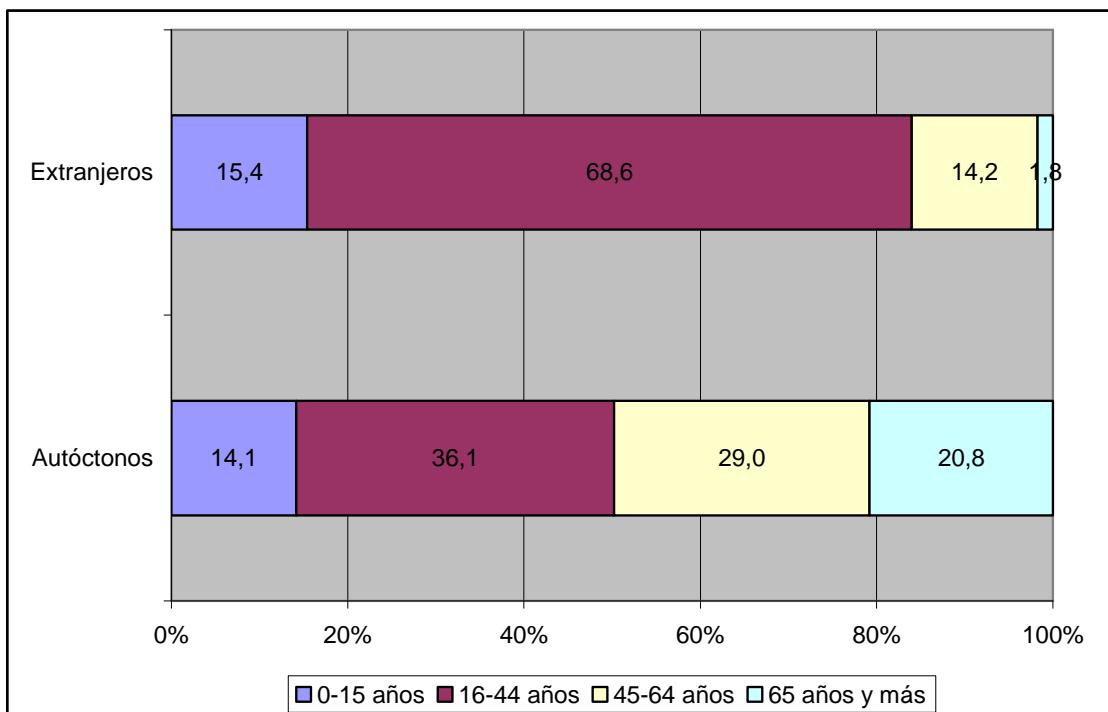
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL COLECTIVO INMIGRANTE

Las características del colectivo inmigrante, al igual que su peso relativo dentro del conjunto de la población, está altamente condicionado por las características y las necesidades del mercado laboral y los nichos laborales que prevalecen en un territorio u otro. La CAPV, como veremos a lo largo de este apartado no es ninguna excepción.

Un primer rasgo a destacar es la juventud del colectivo, sobre todo en comparación con la población autóctona. De hecho, un 68,6% de la población extranjera tiene entre 16 y 44 años y un 84% menos de 44 años. En el lado opuesto las personas autóctonas con menos de 44 años suponen un 50,2%. Otro dato interesante es el relativo a las personas mayores de 65 años, que suponen un 1,8% en el caso de las personas extranjeras y un 20,8% en el de las autóctonas, con lo que ello conlleva de diferencial en temas como por ejemplo el gasto en sanidad, dependencia o las pensiones de la Seguridad Social.

Dicho de otra forma, la inmensa mayoría de la población extranjera está en edad laboral y eso se refleja en una tasa de actividad sensiblemente más alta que la población autóctona. En el caso de la EPA – primer trimestre de 2011- es casi 20 puntos favorables a la población extranjera, 75,87% frente a 57,65%. Estos datos son muy similares a los de la EPIE 2010 que cifra la tasa de actividad extranjera en un 75,5%.

Gráfico 2. Distribución por franjas de edad de la población autóctona y extranjera en la CAPV. 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Los datos de la EPIE coinciden en gran parte con los del padrón, ya que el grupo de 0-15 años supone el 16,8%, el de 16-44 el 64,3%, el de 45-64 el 17,8% y el de mayores de 65 años un 1,2%. Por áreas de procedencia no se detectan grandes diferencias.

En el caso del sexo, las necesidades laborales juegan también un papel importante en esta distribución desigual. De tal modo que en las CC.AA en las que tiene relevancia la construcción o la agricultura suele ser mayor el peso de los hombres y en aquellas otras en las que tiene mayor peso el turismo y sobre todo las tareas domésticas y los cuidados personales prevalecen las mujeres.

Igualmente resulta interesante poner esta variable en relación con el área geográfica de procedencia, ya que las diferencias que se dan entre éstas son significativas. De tal modo, que aunque se da cierto equilibrio de sexos en el conjunto de la población extranjera, un 51,4% de hombres frente a un 48,6% de mujeres según el padrón y un 51,6% de mujeres frente a un 48,4% de hombres según la EPIE 2010, la pauta general es que en las nacionalidades latinoamericanas prevalezcan las mujeres y en las africanas sea dominante el hombre.

En el caso de la CAPV, el sector laboral predominante, sobre todo en Gipuzkoa y Bizkaia es el de las tareas domésticas y los cuidados personales para el colectivo inmigrante. Por ello, no es casualidad que la población latinoamericana sea la mayoritaria, un 42,6% según el padrón y un 46,9% según la EPIE 2010 y que en Bizkaia sea prácticamente la mitad de la población inmigrante. Como ya se ha apuntado en esta área geográfica predomina la mujer, sobre todo en aquellas nacionalidades que han llegado más

recientemente y que todavía no han podido cumplir los requisitos legales ni han podido obtener las condiciones sociales y económicas que posibilitan la reagrupación familiar. Por citar un ejemplo, un 60,9% de la población paraguaya es mujer según la EPIE 2010 y un 71,8% según el padrón.

Pasando a las principales nacionalidades es destacable que de una inmigración a finales de los 90 en la que predominaban nacionalidades de la UE-12, como por ejemplo Francia, Alemania o Reino Unido, se ha pasado a otra en la que toman relevancia países latinoamericanos o Rumanía. Portugal y Marruecos muestran una pauta más larga en el tiempo y son dos nacionalidades relevantes ya en los últimos años de los 90.

Con respecto a los datos más actuales parece percibirse que las nacionalidades latinoamericanas pierden peso frente a otras como la rumana o la portuguesa. En parte es verdad, pero en este caso también hay que tener en cuenta que el peso de las nacionalizaciones es mucho mayor entre la población latinoamericana, ya que tienen más facilidades para obtenerla: a los dos años pueden solicitarla mientras que una persona marroquí tiene que esperar diez. Este hecho hace que las personas latinoamericanas aparezcan subrepresentadas en los datos del padrón –sólo datos de población extranjera- y explica en parte también que la EPIE 2010 ofrezca un porcentaje superior para el colectivo latinoamericano, ya que incluye a los nacionalizados también.

El dato de las personas marroquíes también parece interesante, ya que a finales de los 90 era la segunda nacionalidad más importante y parecía que en los últimos años perdía fuerza con respecto a otras. Sin embargo desde el año 2010 se detecta un repunte y en el año 2011 vuelve a ser la segunda nacionalidad más importante en la CAPV según el padrón. De hecho, es una pauta curiosa ya que nos encontramos ante una nacionalidad en la que se detectan dos oleadas de llegada: una a principios de esta década y otra que se está dando en la actualidad. La EPIE 2010 detecta esta dualidad, ya que en el caso del Magreb hay un porcentaje relevante que ha llegado hace más de 10 años -24,6%-, pero también otro que ha llegado en los últimos 2-3 años -27,5%-.

Tabla 6. Evolución de la población extranjera en la CAPV por principales nacionalidades. 1998-2011.

	1998		2001			2007			2011		
	N	%	N	%		N	%		N	%	
Total	15.198	100,0	Total	27.438	100,0	Total	98.524	100,0	Total	144.551	100,0
Portugal	3.241	21,3	Portugal	4.031	14,7	Colombia	11.630	11,8	Rumanía	16.220	11,2
Marruecos	1.615	10,6	Colombia	2.845	10,4	Bolivia	9.568	9,7	Marruecos	15.679	10,8
Francia	1.130	7,4	Marruecos	2.720	9,9	Rumanía	8.715	8,8	Colombia	12.099	8,4
Alemania	813	5,3	Brasil	1.404	5,1	Marruecos	8.627	8,8	Bolivia	11.778	8,1
Reino Unido	787	5,2	Francia	1.375	5,0	Portugal	7.437	7,5	Portugal	8.674	6,0
Cuba	529	3,5	Ecuador	1.219	4,4	Ecuador	7.436	7,5	Ecuador	6.675	4,6
Estados Unidos	513	3,4	Reino Unido	1.145	4,2	Brasil	4.320	4,4	Brasil	5.736	4,0
Argentina	496	3,3	Alemania	1.013	3,7	Argentina	2.916	3,0	Argelia	5.421	3,8
Brasil	439	2,9	Cuba	984	3,6	China	2.810	2,9	Paraguay	5.146	3,6
China	423	2,8	China	900	3,3	Argelia	2.532	2,6	China	4.746	3,3
Total 10	9.986	65,7	Total 10	17.636	64,3	Total 10	65.991	67,0	Total 10	92.174	63,8
Resto	5208	34,3	Resto	9802	35,7	Resto	32.533	33,0	Resto	52.377,0	36,2

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Para acabar con la caracterización del colectivo inmigrante vamos a comentar algunos datos relevantes que se obtienen de la EPIE 2010 y que nos ofrece una información valiosa para poder contextualizar la realidad migratoria en la CAPV. En la medida de lo posible, también se incluirán algunos datos de la Encuesta a la población extranjera que realizó Ikuspegi en el año 2007.

Un primer dato a subrayar con respecto a su situación administrativa es que un 99,6% se encuentra empadronado. El empadronamiento es la puerta de acceso para ciertos servicios y políticas sociales y también es la principal prueba para justificar la estancia de tiempo a la hora de obtener la autorización de residencia a través del arraigo social. Por ello, este alto porcentaje ha de ser valorado de forma muy satisfactoria dentro del proceso de integración del colectivo inmigrante. Los datos de la encuesta de Ikuspegi del año 2007 apuntaban a un 91,1%, con lo que se ha dado un avance en el que prácticamente toda la población inmigrante se encuentra empadronada.

Con respecto a las nacionalizaciones, que son otro aspecto administrativo relevante, ya que sitúa a la persona inmigrante en términos legales en igualdad con respecto a la población autóctona, un 20% ha obtenido la nacionalidad. Aunque en este caso se detectan importantes diferencias según el área geográfica de procedencia. De tal modo, que la mayor nacionalización se da entre nacionalidades latinoamericanas y que tienen una estancia media y larga en la CAPV, como es el caso de Colombia o Ecuador. En el lado opuesto, se encuentran nacionalidades que tienen más trabas legales para obtener la nacionalidad –China- o que han llegado recientemente –Paraguay, Senegal-, tal y como se puede ver en la tabla siete. La cifra de personas nacionalizadas según la Encuesta de Ikuspegi de 2007 era de un 8,5%, por lo tanto se detecta un importante incremento de las mismas, que debe ser valorado como un indicador positivo en el proceso de inserción de este colectivo.

Población de origen extranjero en la CAPV según el porcentaje de nacionalización. 2010.

	Nacionalizado/a	Extranjero/a	Total
UE Occidental	19,1	80,9	100
Rumanía y otros Europa Oriental	5,8	94,2	100
Magreb	19,8	80,2	100
Argentina, Chile, Uruguay	37,6	62,4	100
Colombia, Ecuador, Perú	33,8	66,2	100
Bolivia	11,2	88,8	100
Paraguay	2,4	97,6	100
Brasil, Venezuela, R. Dominicana	30,2	69,8	100
Resto América Latina	24,4	75,6	100
China	5,3	94,7	100
Senegal	4,7	95,3	100
Resto de África	17,8	82,2	100
Resto del mundo	8	92	100
Total	20	80	100

Fuente: EPIE 2010.

4. DATOS SOBRE EDUCACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LA LENGUA

En este apartado se van a comentar los principales datos sobre educación disponibles en la CAPV. Para ello, se utilizarán datos de la Consejería de Educación y también de la EPIE 2010. Según los datos de esta encuesta un 77% no posee estudios cualificados -FP II y universitarios-, frente a un 23% que sí los tiene. Con respecto a la encuesta de Ikuspegi de 2007 parece detectarse una mejora en el nivel educativo, ya que las cifras eran de un 85% para las personas sin estudios cualificados y de un 15% para los cualificados. En este caso también el origen de procedencia es determinante. Así, dentro de los estudios cualificados aparecen por encima de la media las personas procedentes de la UE occidental y de Argentina, Chile y Uruguay. En el lado opuesto, se sitúan aquellas personas procedentes del conjunto de África -Magreb incluido- y de China.

Con respecto a la experiencia educativa en la CAPV, un 22,6% cursa o ha cursado en algún momento algún tipo de estudio reglado. De éstos, la mayoría se incorporó antes de la educación secundaria, un 63,5% exactamente. Un 82,9% cursa sus estudios en modelo A, un 8% en B y un 9,1% en D. Como puede observarse el predominio del modelo en el que el idioma vehicular es el castellano es palpable y se da en todas las áreas de procedencia, aunque con más fuerza aún si cabe, como es lógico, entre las nacionalidades de origen latinoamericanas.

La encuesta también detecta problemas de rechazo o aislamiento social del alumnado de origen extranjero en un 5% de los casos. Aunque este porcentaje aumenta a un 20% en el caso de Senegal y a un 25% en el de Bolivia. Este es un dato que debería ser tenido en cuenta y en el que habría que profundizar a través de una explotación más exhaustiva de la EPIE 2010.

Con respecto a los datos ofrecidos por la Consejería de Educación en el curso 2010 para alumnado extranjero, había en el sistema educativo vasco 30.405 personas extranjeras. De ellas, un 66,9% cursaba estudios obligatorios, un 11,1% postobligatorios y un 22% estudiaba en la EPA –Educación Para Adultos-. El aumento en los últimos años del alumnado extranjero es constante aunque se detecta desde el año 2007 un descenso de las personas que cursan la EPA y un aumento en la educación primaria e infantil.

Tabla 8. Evolución del alumnado extranjero en la CAPV. 2007-2010.

	2007		2008		2009		2010		Incr. 2007-2010
	N	%	N	%	N	%	N	%	
EPA	6.416	27,2	7.423	27,2	7.300	24,8	6.681	22,0	4,1
Infantil-Obligatorio	15.139	64,2	17.537	64,2	19.164	65,2	20.355	66,9	34,5
Postobligatorio	2.010	8,5	2.355	8,6	2.939	10,0	3.369	11,1	67,6
Total	23.565	100,0	27.315	100,0	29.403	100,0	30.405	100,0	29,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Del total del alumnado un 40,9% procede de Latinoamérica y un 29% de África. En este sentido, la población africana tiene más relevancia dentro del sistema educativo vasco que su peso en el padrón. La pauta contraria se detecta en el caso de la población de origen europeo y la latinoamericana muestra un cierto equilibrio.

Con respecto a la red del centro educativo, un 74,9% del alumnado extranjero cursa sus estudios en un centro público. Si tenemos en cuenta que el alumnado total se distribuye prácticamente a partes iguales entre centros públicos y privados se detecta un importante diferencial en el caso del alumnado extranjero. De hecho, en el año 2010 por primera vez en la historia hay más alumnado en la red pública -50,1%- y es de pensar que este dato se debe en gran medida al incremento de la población extranjera en el sistema educativo en general y en el público en concreto.

Por territorio histórico Álava es el que acoge un porcentaje de alumnado extranjero mayor, un 12%, frente al 6,6% de Gipuzkoa y el 8% de Bizkaia. De igual forma, es la provincia que tiene más centros educativos con más de un 20% de alumnado extranjero, un 15,2% del total. En todo caso, si dejamos a un lado el alumnado que cursa sus estudios en la EPA, el número de personas extranjeras en el sistema educativo es de un 6,9% para la CAPV, una cifra cercana al 6,6% de población extranjera que indican los datos del padrón. Estas cifras parecen indicar que la distribución del alumnado se da de forma muy desigual. De tal modo que aunque en su conjunto no suponen una cifra alta, en ciertos centros educativos sí que lo son.

Para finalizar con este tema vamos a presentar algunos datos referentes al conocimiento de las lenguas oficiales de la CAPV que se incluyen en la EPIE 2010. El primer dato a subrayar es que se da una gran diferencia entre el conocimiento del euskera y del castellano. El primero lo conocen bien o muy bien un 3,8%, mientras que el porcentaje es de un 81,4% para el segundo. En el caso del castellano los porcentajes se sitúan en el 100% para las nacionalidades latinoamericanas –cosa lógica- y descienden para otras. Entre los que tienen un peor conocimiento del castellano, es destacable que el porcentaje de

personas de origen chino que conocen el castellano bien o muy bien es de un 22% y un 45,3% tiene un conocimiento limitado del idioma. A cierta distancia de la población china se situarían otras como la del Magreb o Senegal.

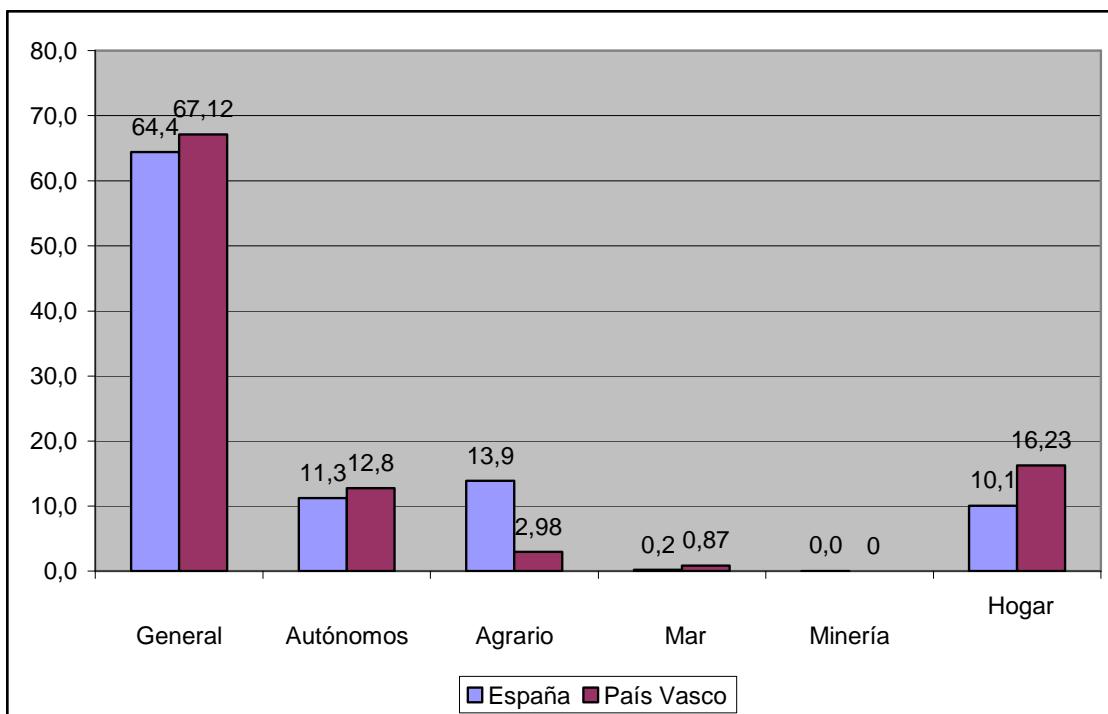
5. DATOS LABORALES, ECONÓMICOS Y SOCIALES

A continuación vamos a presentar los principales datos relacionados con el mercado laboral, la situación económica y las situaciones de vulnerabilidad social y pobreza. Para ello vamos a sustentarnos en los datos de afiliación a la Seguridad Social y, sobre todo, los datos que se ofrecen en la EPIE 2010.

En lo tocante a lo laboral, en abril de 2011 había 52.388 personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en la CAPV. De éstas, un 67,12% lo estaban en el régimen general, un 12,8% en el de autónomos, un 16,23% en el de empleadas del hogar, un 2,98% en el agrario y un 0,87% en el del mar. En el gráfico tres comparamos estos datos con los de la media estatal y puede verse como la afiliación nos da una buena fotografía de cuáles son los nichos laborales más relevantes para la población extranjera en la CAPV.

De este modo, y dejando a un lado los regímenes del mar y la minería, en el general y el de autónomos no se detectan grandes diferencias entre la CAPV y la media estatal. Sin embargo, sí que se puede ver como el peso del régimen agrario en la CAPV es sensiblemente inferior al estatal y como por el contrario toma relevancia en nuestro entorno el régimen del hogar, un 10,1% a nivel estatal frente a un 16,23% de la CAPV. Estos datos no hacen más que ilustrar lo que hemos apuntado anteriormente, es decir que la agricultura -salvo Álava- tiene escasa relevancia en nuestro entorno y cómo el sector del hogar y los cuidados personales es importante, más aún si tenemos en cuenta que el grado de informalidad es muy alto en este sector y por lo tanto aparece subrepresentado en los datos de afiliación.

Gráfico 3. Población extranjera afiliada a la Seguridad Social en España y la CAPV según régimen. Abril de 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del MTIN.

Incluso si analizamos estos datos por territorio histórico podemos vislumbrar estas diferencias, ya que según los datos de afiliación del año 2010 en Álava había afiliadas en el régimen agrario un 14,9% del total de las personas extranjeras afiliadas en este territorio y este porcentaje descendía al 3,9% y al 2,7% para Bizkaia y Gipuzkoa respectivamente. En el lado opuesto, el régimen del hogar suponía un 16,5% para Bizkaia, un 15% para Gipuzkoa y tan sólo un 8,2% para el caso alavés.

La EPIE 2010 en sus datos también incide en esta distribución de los sectores laborales, ya que un 72,6% de la población ocupada se encuentra en el sector servicios y el servicio doméstico acoge al 21,3% de la población ocupada total, siendo el sector más importante, por delante de la hostelería -16,8%- o la construcción -14,2%-.

Los datos sobre afiliación nos dan una imagen de la situación laboral pero no nos ofrecen una visión tan completa como la que nos pueden ofrecer la EPA o la PRA, que recogen datos que incluyen a aquellas personas que no tienen un contrato de trabajo y que en el caso de la población extranjera suponen un número relativamente importante. Ya que ni la EPA ni la PRA tienen una muestra representativa de población extranjera para la CAPV, los datos que nos ofrece la EPIE 2010 toman si cabe aún mayor relevancia en este sentido.

Según esta encuesta un 52,1% de la población de origen extranjero está ocupada, un 23,4% está potencialmente parada y un 24,5% inactiva. Si comparamos estos datos con los de la encuesta de 2007 podemos observar que la ocupación ha descendido sensiblemente -69,3% en 2007-, que el paro ha aumentado -17,8%- y que la población inactiva también ha aumentado sensiblemente -12,4%- . Como puede observarse los datos muestran realidades muy diferentes y frente al periodo de crecimiento económico del 2007, los datos actuales ilustran el escenario de crisis económica y disminución del empleo de estos momentos. A su vez, el incremento de la reagrupación familiar, sobre todo en nacionalidades en las que el acceso al mercado laboral de origen de las mujeres es menor, también ha podido incidir, sobre todo en el caso de la población inactiva.

En lo tocante al paro, se alejan de la media las personas originarias de África, con una tasa mucho mayor -Magreb 51,3%, Senegal 51,6% y Resto de África 59,5%- . Esta pauta también se detectaba en el año 2007, en el que incluso en una situación de bonanza económica la tasa de paro para Marruecos era de un 31,7%, de un 37,7% para Argelia y de un 46,7% para el África Subsahariana. En el lado opuesto se sitúa China, que supone una excepción dentro de la población extranjera con una tasa del 5,3% y una alta ocupación.

Con respecto a las condiciones laborales un 48,8% tenía un contrato indefinido, un 36,6% uno no indefinido y un 14,6% trabajaba sin contrato. El porcentaje de personas sin contrato aumenta sensiblemente en ciertas nacionalidades latinoamericanas en las que se dan dos factores: por un lado tienen un mayor peso en el sector de las tareas domésticas, un sector mucho más informalizado que otros; y por otro lado, son nacionalidades de reciente llegada, con una mayor propensión a encontrarse en situación administrativa irregular y por lo tanto les resulta imposible obtener un contrato de trabajo regular. De tal modo que las personas ocupadas de origen boliviano sin contrato son un 24,4% del total y las paraguayas un 39,6%.

Un 69,9% ha accedido a empleos que se adecuan a su nivel formativo, mientras que un 26,7% ha accedido a uno inferior a su nivel. En todo caso el grado de satisfacción con el puesto de trabajo es superior al 75% y se mantiene alto en todas las áreas geográficas de procedencia.

Pasando a la situación económica de estas personas, la principal fuente de renta para estas personas es el empleo -50,1%- . A continuación se situaría la Renta de Garantía de Ingresos -9,6%- , la prestación por desempleo -7,2%- y a gran distancia otro tipo de ayudas o prestaciones. En este campo es destacable sin duda que un 29,9% de las personas encuestadas afirma que no tiene ningún tipo de ingreso.

Con respecto a la RGI y dado el impacto mediático de esta prestación en relación con el colectivo inmigrante hay varios datos que deben ser subrayados. Un 22,2% de la población senegalesa y un 20,5% de la boliviana reciben el RGI. Por encima de la media también se sitúan Marruecos -12,4%- y Bolivia -11,1%- , nacionalidades que principalmente han llegado recientemente y que muestran una mayor vulnerabilidad. De hecho, y en la encuesta del 2007 también se detectaba, parece que en aquellas

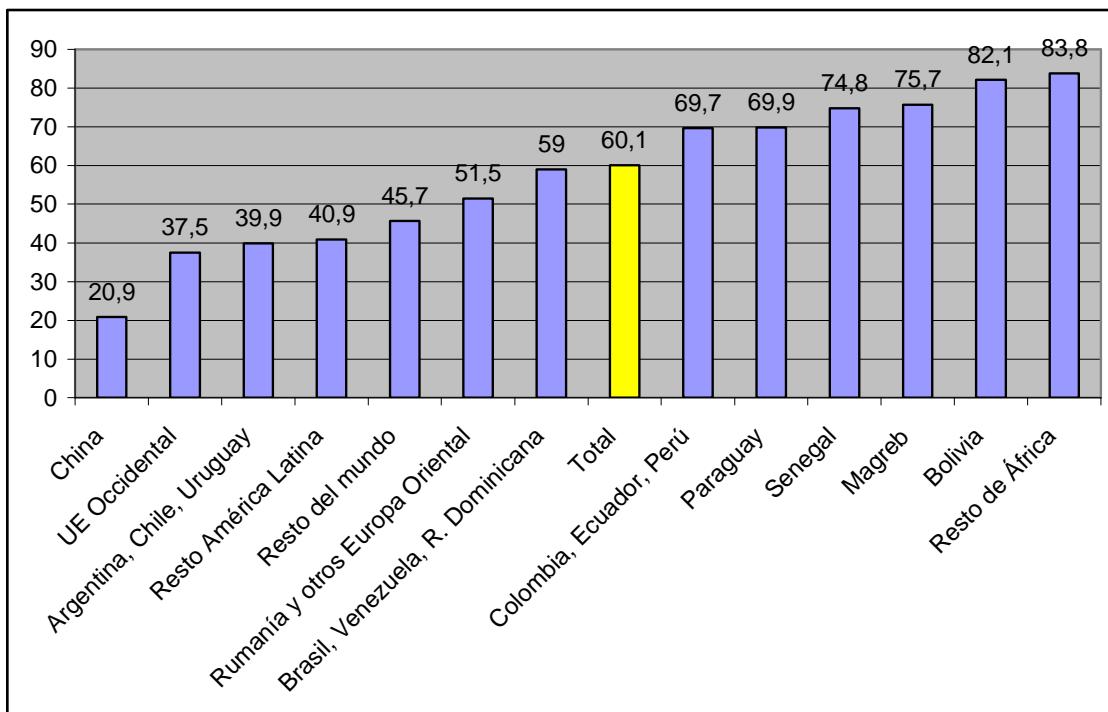
nacionalidades con un mayor tiempo de estancia es menor la utilización de la RGI, haciendo así plausible la hipótesis de que esta ayuda se utiliza sobre todo como trampolín para la inserción y no como última red de seguridad frente a la exclusión, como en el caso de la población autóctona.

Los ingresos medios mensuales de esta población se sitúan en los 863,49 euros, cuando éstos eran de 810 en 2007. Aunque en este caso también hay importantes diferencias que van desde los 1032,26 euros de la media de las personas procedentes de Europa Occidental o los 1.121,64 de los chinos hasta los 699,76 de la población boliviana.

Relacionado en parte con los ingresos económicos, un 29% de la población extranjera envía remesas económicas, situándose la cifra total en torno a los 7,9 millones de euros. En este sentido, es destacable que envían remesas aquellas personas que llevan menos tiempo en la CAPV y que por lo tanto tienen mayores lazos familiares –no se ha dado la reagrupación familiar- y afectivos con el país de origen.

Un 60,1% afirma tener algún tipo de dificultad para hacer frente a las necesidades económicas. Este porcentaje es sensiblemente superior para las personas procedentes del Magreb, de Bolivia, Senegal o el resto de África, tal y como puede verse en el gráfico 4.

Gráfico 4: Porcentaje de personas extranjeras que han tenido alguna dificultad para hacer frente a necesidades económicas. 2010.



Elaboración propia a partir de EPIE 2010.

Siguiendo con las condiciones de vida del colectivo un 10,7% subraya que vive en un domicilio con unas condiciones de vida inadecuadas. En este caso, como en el anterior, se detecta que países como Bolivia, Senegal, Magreb o Resto de África son los que se encuentran en peor situación.

Un 11,4% de los hogares en los que se ha realizado la encuesta afirman que se consideran pobres, aunque este porcentaje asciende a un 24,6% para los que creen que son pobres o más bien pobres. En este caso se repite la pauta observada en las dos cuestiones anteriores y el segundo porcentaje es sensiblemente más alto para personas procedentes del Magreb -38,7%- , de Bolivia -38,3%- , Senegal - 49,5%- o Resto de África -53%-.

6. ACTITUDES HACIA LA INMIGRACIÓN Y DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA

En el apartado previo al de las conclusiones vamos a centrarnos en el análisis de las percepciones y las actitudes en torno al fenómeno migratorio. En primer lugar van a presentarse algunos datos referentes a la opinión de la población autóctona, para ello vamos a exponer algunos datos del Barómetro 2011 de Ikuspegi. En segundo lugar, analizaremos algunos datos sobre integración y discriminación que aporta la EPIE 2010.

El primer dato que hay que subrayar es que la inmigración no parece que sea un problema para la mayoría de la población autóctona, ya que es un 10,7% la que hace esta afirmación. A su vez, tan sólo es un 5,6% la que opina que la inmigración es un problema personal suyo.

A su vez, la población vasca muestra posiciones positivas con respecto a la diversidad cultural y no cree por ejemplo que la población inmigrante deba abandonar su cultura y costumbres -61,7% frente al 57,8% del 2010-.

En todo caso predomina una visión en la que el esfuerzo por la convivencia recae en gran medida en la población inmigrante, siendo un 79,8% quienes apoyan esta afirmación. Esta y otras preguntas dibujan un escenario en el que la integración y la convivencia es vista por la población autóctona bajo un marco de corte asimilacionista.

En el barómetro de 2010 había una serie de cuestiones inquietantes con respecto a la opinión hacia la inmigración, como por ejemplo la percepción de que la inmigración aumentaba la inseguridad o la delincuencia o que se beneficiaban excesivamente del sistema de protección oficial. En la oleada de este año estas opiniones disminuyen y se atemperan. En el caso de la inseguridad y la delincuencia el dato de este año se sitúa en el 46,1% frente al 55,7% del año pasado. En lo tocante al uso excesivo del sistema de protección oficial la cifra se sitúa en un 64,2% y desciende casi en cinco puntos. No obstante, siguen siendo unos porcentajes altos y a tener en cuenta.

Como sigue siendo una constante, el empleo se convierte para la población autóctona en el eje de la integración para el colectivo inmigrante y siguen siendo dominantes las respuestas que inciden en la importancia de éste para obtener la autorización de residencia, aunque disminuye en algo el porcentaje, previsiblemente como consecuencia de la crisis económica.

Por lo tanto, en líneas generales puede subrayarse que no parece que la crisis esté teniendo un gran impacto en la actitud sobre la inmigración, quizás lo haya tenido en los dos años precedentes, pero en la oleada de 2011 aparecen posiciones más tolerantes y nos situamos en la mayoría de las preguntas en cifras mejores que en los años 2009 y 2010. De hecho, el Índice de Tolerancia, que es una herramienta que utiliza Ikuspegi para medir el nivel de aceptación de la inmigración por parte del colectivo autóctono y su variación a lo largo de los años nos muestra una cifra de un 57,15 –sobre una escala que va de 0 a 100-, una cifra más favorable que la de 2010 -56,65- y que se sitúa a la par de la de 2009 -57,17-.

Por un lado, nos encontramos con la actitud de la población autóctona hacia la inmigración, pero también resulta interesante analizar qué opina la población extranjera sobre la actitud de la sociedad de acogida. De esta forma, es reseñable que un 28,6% de la población de origen extranjero ha vivido o percibido en las personas que conforman su hogar algún tipo de rechazo por su condición de extranjero o ha sufrido algún ataque por aspectos relacionados con la religión o la raza. Esta situación se da con mayor intensidad entre la población de origen subsahariano o la boliviana.

En esta misma línea, un 19,6% ha sufrido experiencias relacionadas con racismo o xenofobia en la CAPV. En este caso también sobresalen con un mayor impacto los originarios del África Subsahariana y la población boliviana. Dentro de estas experiencias sobresalen las relacionadas con insultos, actitudes, prejuicios o comentarios xenófobos generales -32,6%- y las que devinieron en agresión, acoso, maltrato o violencia -20,5%-.

En todo caso y, aunque sean datos que no deben pasar a un segundo plano, el 92% de la población extranjera afirma que no tiene problemas para integrarse en nuestra sociedad y tener relaciones con la población autóctona. Tan sólo hay una nacionalidad que se aleja sensiblemente de esta pauta, la china, ya que este porcentaje desciende hasta un 46%. Un 19% afirma sentirse poco o nada integrado en nuestra sociedad, por encima de esta media se sitúan las nacionalidades que más perciben la discriminación, como por ejemplo Senegal y la mencionada China. Incidiendo en esta valoración positiva de la integración y la sociedad de acogida, un 87% de la población extranjera tiene una valoración positiva de la autóctona.

Los datos referentes a este ámbito del año 2007 inciden en esta visión positiva de la población inmigrante, ya que un 70,9% cree que la población autóctona le ha tratado con amabilidad y un 65,9% afirma que se siente bastante o muy integrado. De hecho, y aunque los enunciados de las preguntas y su significado no son iguales, parece detectarse un importante incremento en el grado de integración que percibe el colectivo inmigrante.

Para finalizar con este apartado y en relación con los dos párrafos anteriores, un 89,6% de la población extranjera se ve residiendo en la CAPV a cinco años vista y el porcentaje se mantiene en un 75,9% a plazo más largo. En definitiva, parece observarse que las perspectivas de futuro del colectivo se enraízan en la CAPV y que incluso en un periodo como el actual, de crisis económica, es la opinión que prevalece. Es más, en la encuesta de Ikuspegi de 2007 esta cifra era de un 59,2%. Obviamente una mayor estancia incide en el aumento del porcentaje pero no puede desdeñarse la hipótesis de que sea la propia crisis y las escasas expectativas en el país de origen las que incidan en este aumento. Lógicamente, entre las nacionalidades que han llegado más recientemente la intención de quedarse de forma duradera en la CAPV es menor que en las que ya llevan más tiempo y han desarrollado un proceso de inserción social y laboral mayor en la CAPV.

7. REFLEXIONES FINALES EN UN CONTEXTO DE CRISIS

En este último apartado se van a compilar las principales ideas que han salido a lo largo de los puntos anteriores y a la vez se plantearán una serie de reflexiones en torno al momento actual pero también teniendo en cuenta el medio y largo plazo.

- En primer lugar, hay que destacar la importancia demográfica, social y económica de la inmigración. La inmigración ha contribuido a mantener el volumen total de la población en el contexto de una sociedad demográficamente muy regresiva y ha sido un factor de rejuvenecimiento parcial de una sociedad muy envejecida. Además, la inmigración supone un aporte ocupacional decisivo para una sociedad en proceso de envejecimiento y que requiere una aportación ocupacional extraordinaria.
- De ahí que sea necesario subrayar que el verdadero efecto llamada de la inmigración ha sido y es hasta ahora el empleo y las necesidades laborales del mercado de trabajo. Éstos y no otros son los factores que determinan la intensidad de los flujos migratorios, el origen de procedencia o variables socio-demográficas como la edad y el sexo. No en vano, los datos señalan con claridad que la población inmigrante tiene una orientación dominante al mundo del empleo.
- De hecho, en la propia CAPV pueden detectarse estas pautas. Álava, que posee un mercado laboral con mayor peso de sectores en los que habitualmente se inserta población inmigrante, sobre todo como consecuencia de un mayor peso de la agricultura en su economía, tiene un porcentaje de personas extranjeras superior al de Bizkaia y Gipuzkoa, en el que dicho sector tiene poca relevancia y el principal nicho laboral es el de las tareas domésticas y los cuidados personales para el colectivo inmigrante. En este sentido, la importancia del tejido industrial, su alta regulación y la escasa informalidad que se dan hace que la CAPV no sea un lugar muy atractivo para la población inmigrante hasta ahora.

- En relación con los dos puntos anteriores los flujos migratorios que se han dado en esta última década no se caracterizan por el desorden o el azar y atienden a procesos lógicos y ordenados. En este sentido, es ilustrativo que un 73,8% de la población de origen extranjero ha llegado a la CAPV directamente desde su país de origen, es decir, teniendo claro a dónde venía y a qué venía y en muchos casos, es de pensar, que con un trabajo apalabrado, tal y como ocurrió en décadas anteriores con la inmigración interna.
- El segundo elemento a destacar dentro de estas conclusiones, y la EPIE 2010 lo pone de manifiesto, es que más que de colectivo inmigrante deberíamos hablar de colectivos inmigrantes, en plural, ya que la diversidad y la situación que se da dentro de esta población es muy diferente.
- Teniendo en cuenta los datos de la EPIE 2010 en su conjunto podemos distinguir tres grandes grupos dentro de los colectivos inmigrantes:
 1. Colectivo vulnerable: Caracterizado por unos indicadores de integración laboral, social y unas condiciones de vidas precarias y sensiblemente peores que otros colectivos. Es destacable como variables determinantes que son nacionalidades con una menor estancia de tiempo y una peor situación administrativa. En términos cuantitativos podríamos decir que se sitúan en una franja media y estaría principalmente compuesta por países latinoamericanos como Bolivia y Paraguay, Senegal y el Resto de África.

El Magreb también podría incluirse en este grupo pero con matizaciones, ya que es una nacionalidad que atiende a dos oleadas de llegada, una más antigua y otra más reciente, y que muestra una cierta dualidad en su caracterización. De todas formas, es otro de los colectivos más vulnerables, sobre todo en el ámbito laboral.

- 2. Colectivo en proceso de integración: Este grupo mostraría unas pautas intermedias en lo tocante a la integración social, laboral y a las condiciones de vida y la convivencia con la población autóctona. Son nacionalidades que han llegado hace unos años y que muestran una situación administrativa mejor que el grupo anterior. En términos cuantitativos componen el gran montante del colectivo inmigrante en la CAPV y estaría compuesto por Rumania y países latinoamericanos como Perú y sobre todo Colombia y Ecuador.
- 3. Colectivos integrados o semi-integrados: Este grupo muestra los mejores indicadores de integración económica, laboral o social y se encontrarían aquellas nacionalidades que llevan más tiempo aquí y/o poseen una mejor situación administrativa. Suponen una parte minoritaria dentro del conjunto de la población de origen extranjero residente en la CAPV y estaría compuesto por países como Argentina, Chile o Uruguay y principalmente por países de Europa Occidental o la antigua UE 12.

Mención aparte merece el colectivo chino, ya que en términos económicos o laborales muestran unos indicadores muy buenos, incluso mejores que la población autóctona en algún caso, pero tienen grandes carencias en lo tocante a la integración social en términos de relación con la población autóctona, la convivencia en la sociedad de acogida o el dominio de la lengua. Nos encontramos, por lo tanto, ante un modelo dual de integración en el que prevalece una comunidad integrada e insertada hacia dentro pero muy cerrada al exterior de la misma.

- De esta forma, podemos establecer un continuum de estabilidad, que establece una gradación con base en el tiempo de estancia y la situación administrativa:
 1. En uno de los extremos del continuum se encontrarían aquellas personas que no están registradas en el padrón y no tienen autorización de residencia, que por lo general son las personas recién llegadas y que muestran los indicadores de integración más negativos y una peor situación. Los datos parecen indicar que existe un número muy bajo de personas extranjeras sin empadronar, por lo que este estadio del continuum en la actualidad se ve más reducido.
 2. En un segundo escalafón se situarían aquellas personas empadronadas pero sin autorización de residencia. El padrón en este caso es la puerta de acceso a los servicios sanitarios públicos y a ciertos derechos en materia social, además de justificar el momento de llegada para obtener una futura autorización de residencia. Según los datos manejados estaríamos hablando de un 13,2%, la tasa más baja de la última década, y dentro de este colectivo prevalecen personas con nacionalidades como la boliviana, la paraguaya o la senegalesa y que hemos catalogado dentro del grupo vulnerable, cuyos procesos migratorios son más recientes.
 3. El tercer estadio lo compondrían aquellas personas extranjeras que poseen una autorización de residencia, sobre todo de primera o segunda renovación. Se encontrarían aquí sobre todo personas que hemos catalogado dentro del grupo en proceso de integración.
 4. En el otro extremo del continuum se situarían aquellas personas con una autorización de residencia permanente o que han obtenido la nacionalidad española. En este caso la estabilidad administrativa es alta y se detectan unos indicadores de integración sensiblemente más altos a los de estadios anteriores. Este grupo podría estar compuesto por el grupo de los integrados o semi-integrados.
- Por ahora, parece que el continuum se ha dado en la mayoría de los casos de forma automática y que tras pasar por un periodo de mayor vulnerabilidad y precariedad se iba avanzando progresivamente en la integración. Los datos apuntan a esta tendencia.

- Dicho lo cual, el escenario actual para el colectivo inmigrante puede calificarse de relativamente positivo. El proceso de inserción a través del continuum parece que se ha dado y se da adecuadamente para la mayoría de la población inmigrante. Se ha dado una mejora de la situación administrativa y de las personas empadronadas con respecto al año 2007. Además, los datos del Barómetro 2011 son en líneas generales mejores que los de 2010 y 2009 y sigue siendo poca la población autóctona que ve la inmigración como problema. De igual forma, la población inmigrante valora su situación en líneas generales de forma satisfactoria y muestra una alta intención de quedarse durante largo tiempo en la CAPV, así como una alta voluntad de integración y de identificación con Euskadi.
- Sin embargo hay ciertos elementos cuanto menos inquietantes que habrá que tener en cuenta a plazo corto. Por un lado, se detecta que un porcentaje de casi un 20% ha sufrido experiencias de racismo, xenofobia y un 28,6% ha sufrido algún tipo de discriminación. Estos son datos que tienen que encender la alerta y que deben ser seguidos de cerca para que no se extiendan dentro de nuestra sociedad.
- De igual forma, va a resultar de sumo interés analizar cómo influye y qué efectos tiene sobre el continuum de estabilidad la actual crisis económica. De hecho, la crisis económica supone un gran parón en el principal eje de integración del colectivo inmigrante, que no es otro que el empleo. Ello puede detectarse en la ralentización –que no desaparición- que se está dando en la llegada de población inmigrante.
- Al respecto, es de pensar que de cara al futuro dichos flujos no desaparezcan, aunque sí se mitiguen en gran medida. En todo caso el menor impacto de la crisis en el sector de las tareas domésticas y las necesidades existentes en materia de dependencia o cuidados sociosanitarios hacen pensar que todavía la CAPV puede recibir más población inmigrante en los próximos años, más aún si tenemos en cuenta que es una de las CC.AA que está teniendo unos incrementos más altos en los últimos dos años.
- Dicho lo cual, parece que el escenario que se abre tras la crisis es de escasos flujos y de un importante stock de personas inmigrantes, que traducido a las políticas públicas demanda el tránsito de una política de extranjería y acogida a otra centrada en la integración y la gestión de la diversidad.
- En este sentido, y de cara al futuro, junto al empleo el otro gran reto va a ser el de la educación para los/as hijos/as de la primera generación de personas inmigrantes, entendiendo la educación como el eje para una mejor inserción e integración social y como motor para la movilidad social del colectivo.
- Todavía no existen datos concluyentes en torno a cómo se está dando el proceso de escolarización del colectivo, menos aún en la CAPV donde los flujos han sido más tardíos y el peso del alumnado extranjero es menor que la media estatal. Sin embargo, ciertos datos son cuanto menos inquietantes

y deben servir para reflexionar sobre el tema. Así, un reciente estudio de la Comisión Europea apuntaba que la tasa de abandono escolar a nivel estatal era de un 31,2% en total y de un 45% para el colectivo inmigrante. Una situación realmente alarmante y que debe activar la puesta en marcha de mecanismos y estrategias que eviten la cronificación de situaciones de vulnerabilidad social para las segundas generaciones, que como ya se ha visto en otros lugares pueden poner en peligro la cohesión social y pueden ser foco de conflicto.

- En nuestro entorno más cercano también pueden destacarse dos elementos inquietantes con respecto a la educación del colectivo inmigrante. El primero de ellos es la sobrerrepresentación de este colectivo dentro de la red pública y por ende, la menor implicación de la red privada y concertada en la escolarización de este grupo. El segundo es el dominio del modelo A en la escolarización del colectivo, ya que aparte de las dificultades para conseguir el conocimiento de la otra lengua oficial, puede suponer también una dificultad añadida para la movilidad y el ascenso social de estos hijos e hijas de personas inmigrantes.
- En definitiva, y junto a una gestión razonable de la diversidad, se tiene que hacer hincapié en la integración real y material del colectivo y para ello creemos que hay y va a haber dos elementos clave y fundamentales: el empleo y la educación. O dicho de otra manera, que el inmigrante de primera generación tenga un empleo y que el hijo o hija de éste pueda obtener un empleo mejor a través del ascensor social de la educación. En épocas recientes y con la inmigración interior esta premisa ha funcionado y resulta imprescindible que también funcione en el momento actual para la inmigración extranjera.



MARCO NORMATIVO



El marco normativo relativo a la regulación de la inmigración en España está formado por un complejo entramado de normativa internacional, comunitaria, Estatal, autonómica y local. No se pretende en este apartado hacer un estudio pormenorizado del mismo, sino plantear de manera somera la normativa esencial de referencia y los fundamentos de estas, tanto en relación con la protección de la dignidad humana, así como en la determinación de los marcos competenciales. Por ello, en este apartado se expondrán las normativas más relevantes que tienen incidencia directa en materia de inmigración en España y en la CAPV.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Teniendo en cuenta el artículo 96 CE y el artículo 10.2 CE, nos encontramos con que por mandato constitucional, debemos tener en cuenta que todos los tratados internacionales firmados, ratificados y publicados en el BOE, quedan incorporados en el derecho interno del Estado Español, por consiguiente la posibilidad de ser invocados ante la Administración de Justicia Española.

En el ámbito de la normativa internacional, la normativa más relevante viene a ser: Declaración Universal de Derecho Humanos (1948), Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966), Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Convención sobre el Estatuto de los Refugiados con su Protocolo (1951 y 1967), Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954), Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Convención Internacional contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (1984) y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989). Asimismo, es importante tener presente la Convención de Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional, conocida como Convención de Palermo (2001) y su Protocolo adicional para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños y por último destacar el Convenio nº 97, sobre trabajadores migrantes (1949, revisado en 1967).

ÁMBITO COMUNITARIO

Partiendo del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, nos encontramos con que las instituciones europeas pueden incidir, en cuanto a inmigración se refiere, en materia de Visados, Asilo, Inmigración y otras políticas relacionadas con la Libre Circulación de las Personas, ello conforme a lo establecido en artículo 93CE.

En este marco, las normativas europeas más relevantes con incidencia en materia de inmigración son: Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950), Carta Social Europea (1961), Convenio relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante (1977) y

Convenio Europeo sobre Acciones contra la Trata de Seres Humanos, más conocido como el Convenio de Varsovia (2005).

En otro orden, destacar las Directivas más relevantes al respecto:

Directiva 2000/43/CE, relativa a la igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Directiva 2001/55/CE, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas; las Directivas 2002/73/CE (de reforma de la Directiva 76/207/CE) y Directiva 2004/113/CE, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de Trato entre hombres y mujeres; la Directiva 2003/9/CE, relativa a las condiciones mínimas de acogida para las personas solicitantes de asilo; la Directiva 2004/83/CE., por la que se establecen normas mínimas relativas a los requisitos para el reconocimiento y el estatuto de nacionales de terceros países o apátridas como refugiados o personas que necesitan otro tipo de protección internacional y al contenido de la protección concedida; la Directiva 2003/86/CE, sobre reagrupación familiar; la Directiva 2003/109/CE, sobre el estatuto de los residentes de larga duración; la Directiva 2005/85/CE, sobre normas mínimas para los procedimientos que deben aplicar los Estados Miembros para conceder o retirar la condición de refugiado; y la reciente Directiva 2011/36/UE, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.

Así mismo a nivel comunitario, destacar la Conferencia Ministerial Europea sobre integración, celebrada en Zaragoza los días 15 y 16 de Abril de 2010, que recoge los Principios Básicos Comunes para las políticas de integración de los inmigrantes en la Unión Europea, aprobados en el 2004.

En el año 2003 la Comisión Europea ya insistía en el carácter integral que debían tener las políticas de integración, debiendo tener en cuenta la gestión de la diversidad, tanto cultural, como religiosa, etc.

La citada Conferencia Ministerial Europea sobre Integración de 2010 recogió entre otros los siguientes principios: el empleo constituye una parte fundamental del proceso de integración y es esencial para la participación de las personas extranjeras en la sociedad de acogida; la educación es un elemento esencial en la lucha contra la discriminación y la exclusión social; el diálogo intercultural es un instrumento importante para promover la integración de personas procedentes de otros orígenes, culturas y religiones; es esencial incorporar los temas de integración en todos los ámbitos de actuación pertinentes, garantizando la cooperación y coordinación de las distintas administraciones implicadas etc. y determinó la necesidad de crear una nueva agenda sobre integración y la importancia de incluir las cuestiones de integración con el fin de elaborar políticas inclusivas y desarrollar la idea de la integración como motor de desarrollo y cohesión social, con un enfoque global y transversal de la integración en las políticas públicas.

De igual manera, se manifestó que la diversidad cultural es una oportunidad para el progreso económico y social de la UE, así como una herramienta de lucha contra la discriminación, por ello es importante seguir promoviendo fórmulas que ayuden a luchar contra el racismo y la xenofobia, desarrollar el concepto de “capital humano”, garantizando un planteamiento intersectorial que abarque, entre otros, programas de educación y empleo; hay que involucrar a la sociedad civil, favoreciendo su participación, promover la evaluación de las políticas de integración y en definitiva, fomentar una sinergia de colaboración a escala UE en materia de integración.

ÁMBITO ESTATAL

En cuanto a la normativa interna propiamente dicha, a nivel estatal nos encontramos con la regulación establecida en la Constitución Española de 1978, concretamente en el Artículo 149. “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: Nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo. Aunque tras las últimas modificaciones legislativas existen algunas excepciones derivadas de regulaciones de menor rango, establecidas por R.D. 1162/2009, de 10 de julio, se modificó el Reglamento, aprobado por R.D. 2393/2004, de 30 de diciembre, con la finalidad de adaptar la regulación de los procedimientos de autorización inicial de residencia y trabajo, por el traspaso a determinadas Comunidades Autónomas de la competencia ejecutiva en esa materia. (Cataluña y Andalucía)

Según el artículo 2 bis y en relación con la política inmigratoria, la propia Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada mediante las Leyes Orgánicas 8/2000, 11/2003, 14/2003 y 2/2009, establece que:

“1. Corresponde al Gobierno, de conformidad con lo previsto en el artículo 149.1.2.^a de la Constitución, la definición, planificación, regulación y desarrollo de la política de inmigración, *sin perjuicio de las competencias que puedan ser asumidas por las Comunidades Autónomas y por las Entidades Locales.*”(1)

Esta Ley y sus modificaciones posteriores además de regular otros aspectos centrales del proceso migratorio, establece en su preámbulo aspectos centrales relacionados con la integración de las personas inmigrantes; de allí, que se determine en el mencionado preámbulo los siguientes aspectos:

Los poderes públicos deben favorecer la plena integración de los inmigrantes en nuestro país y garantizar la convivencia y la cohesión social entre los inmigrantes y la población autóctona.

Entre los objetivos de la reforma figuran: reforzar la integración como uno de los ejes centrales de la política de inmigración y adaptar la normativa a las competencias de ejecución laboral previstas en los Estatutos de Autonomía, así como potenciar la coordinación de las actuaciones de las Administraciones Públicas.

Destaca la incorporación a la Ley de la Conferencia Sectorial de Inmigración, para canalizar la cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, así como la exigencia de una actuación coordinada de ambas Administraciones Públicas.

En el artículo 2 TER de la mencionada ley y en relación con integración de los inmigrantes, determina que “Los poderes públicos promoverán la plena integración de los extranjeros en la sociedad española”.

“Las Administraciones Públicas incorporarán el objetivo de la integración entre inmigrantes y sociedad receptora, con carácter transversal a todas las políticas y servicios públicos”.

Así mismo, el citado artículo, establece que la Administración General del Estado cooperará con las Comunidades Autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y los Ayuntamientos para la consecución de las finalidades descritas en el presente artículo.

El nuevo reglamento de la LOEX, aprobado por R.D. 557/2011, del 20 de abril, entre los principios que consolida destaca de manera especial fortalecer la cooperación entre las Administraciones (CCAA y Ayuntamientos) competentes en la integración de los inmigrantes.

En cuanto a la integración y la coordinación entre administraciones públicas son de especial importancia los informes que recoge la nueva regulación en materia de extranjería aprobada mediante el reglamento de la ley de extranjería, aprobado por R.D. 557/2011, del 20 de abril. Los diferentes informes recogidos en los artículos 9.4, 18.2, 31. 7, 35.9, 68.3 en relación al 31.3; todos estos con base legal en sus correlatos artículos, 2. Ter, 68.3, DA 5^a, 51, 61, 71, 109, 55,124 de la ley de extranjería mencionada.

A pesar de ser regímenes especiales, en materia de integración debemos tener en cuenta el Real Decreto 240/2007, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadano de los Estados Miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (reformado por el Real Decreto 1161/2009). Especial variación ha sufrido esta normativa sobre todo tras la publicación de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de Junio de 2010, por la que se anulan varios apartados del Real Decreto 240/2007.

En cuanto a la integración de las personas migrantes, debemos tener en cuenta, la normativa de asilo y protección internacional, Ley 12/2009, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria (pendiente de desarrollo reglamentario), que sustituye a la Ley 5/1984, modificada por la Ley 9/1994. Y Real Decreto 203/1995, modificado por el RD 864/2001 y 2393/2004. De igual manera, tener en cuenta la normativa relacionadas con la apátrida y Personas desplazadas como consecuencia de conflictos bélicos internos o internacionales: el Real Decreto 865/2001 y Real Decreto 1353/2003, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas respectivamente.

Por último, destacar la legislación correspondiente en materia de Nacionalidad, entre las que destaca, el Código Civil, reformado por las Leyes 18/1990 y 36/2002.

(1) En el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco es preciso señalar la existencia de tres niveles institucionales (Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos) a partir de los cuales se estructura administrativamente esta comunidad. Estos espacios de gestión ostentan determinadas competencias asociadas a la cuestión de la inmigración debido al carácter transversal de esta realidad (en materia de asistencia social, cultural, ...).



MAPA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE INMIGRACIÓN DE LA CAPV



1. INTRODUCCIÓN

En el presente apartado se analiza la fotografía de las principales políticas públicas en materia de inmigración y gestión de la diversidad desarrolladas en los últimos años en la CAPV. De forma inicial se visualizarán aquellos instrumentos, herramientas y estructuras que son de titularidad directa en términos institucionales, jurídico- administrativos, etc. o que se adscriben de forma específica al Gobierno Vasco y, más concretamente, a la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad.

Existen otros que, no siéndolo, se activan y mantienen gracias a la financiación de la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad, tanto bajo dependencia de otras administraciones públicas, sobre todo Entidades Locales (Técnicos/as de Inmigración, Servicios municipales de mediación, Servicios de asistencia jurídica). También en Entidades Sociales bajo una amplia gama de formatos (Servicios, programas, proyectos, actividades, etc.), y por lo general en régimen subvencional. En cualquier caso el espacio para su análisis estaría en el siguiente apartado.

Por último, podrían considerarse – además, y también dentro de Gobierno Vasco – otros instrumentos y estructuras que están, de hecho, implicadas en los procesos centrales de la política vasca de inmigración, pero que merecen una reflexión más matizada que se avanza también en el siguiente apartado.

3.1. MAPA DE INSTRUMENTOS, ESTRUCTURAS Y HERRAMIENTAS

En la siguiente tabla, se observan las herramientas más estables y significativas que posee el ejecutivo vasco dirigidas a las políticas de inmigración:

Herramientas de Planificación y Orientación de la Política Vasca de Inmigración	Plan Vasco de Inmigración
Planes generales de inmigración	<ul style="list-style-type: none">▪ Plan Vasco de Inmigración (2003-2005)▪ Segundo Plan Vasco de Inmigración (2007-2009)▪ Tercer Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia intercultural (2011-2013)
Estructuras de coordinación y articulación intra e interinstitucional	<ul style="list-style-type: none">▪ Comisión Interdepartamental (no formal)▪ Red Municipal de acogida de técnicos municipales▪ Protocolos, marcos formales de colaboración, etc. intra e interinstitucionales para temáticas concretas: Violencia de Género e Inmigración, JENAS, etc.

Estructuras de coordinación y articulación con la sociedad civil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Foro para la integración y Participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes en el País Vasco ▪ Mesa de Dialogo civil espacio que aúna el tercer sector de acción social y el Gobierno Vasco. Con su existencia se pretende impulsar y facilitar la interlocución entre el Gobierno y el tercer sector de acción social, en clave de gobernanza, con la intención de construir acuerdos que tengan verdadera influencia en el diseño y ejecución de las políticas. ▪ Convenio con Harresiak Apurtuz, marco de relación que se establece con el fin de apoyar sus actividades de coordinación, sensibilización, formación, participación e información interasociativa.
Herramientas de promoción de la participación social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Foro para la integración y Participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes en el País Vasco
Herramientas de observación y vigilancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta General sobre Inmigración ▪ Ikuspegi. Observatorio Vasco de la Inmigración ▪ Biltzen, en la medida en que su dinámica de interlocución constante con agentes y su trabajo en el terreno así lo permite.
Herramientas de capacitación, soporte y asistencia técnica, dinamización y desarrollo de programas e iniciativas.....	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Biltzen: Servicio Vasco de Convivencia Intercultural
Herramientas de soporte administrativo y de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Técnico de la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Herramientas de soporte económico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Administración General del País Vasco para el desarrollo de actuaciones de acogida e integración de personas inmigrantes. Dentro de la promoción de las políticas activas de integración social este convenio está centrado en el marco de colaboración para la gestión del fondo de apoyo a la acogida y la integración de inmigrantes y al refuerzo educativo 2011. ▪ Líneas de ayudas a Entidades locales y Organizaciones sociales ▪ Convenios con entidades y redes ▪ Contratación directa con presupuesto propio ▪ Etc.

3.2. PRINCIPALES LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DE LA POLÍTICAS PÚBLICAS

3.1 Planificación

- En cuanto a los principios, directrices, estructura, etc., expresados en los diferentes planes vascos de inmigración, se puede afirmar que han servido realmente para transmitir y evidenciar un compromiso desde la Administración autonómica en este ámbito, para establecer un marco

ideológico y de posicionamiento político y para poder disponer de un modelo inicial que facilite las planificaciones en otros niveles y los referentes para la coordinación.

- En los apartados referentes al desarrollo operativo y los alcances, han existido ciertas dificultades de ejecución, sobretodo en los ámbitos de la atribución competencial, la coordinación y la transversalidad. En este sentido, el II Plan Vasco de Inmigración, ya se hacía eco de la necesidad de avanzar en esos déficits: Norma Básica de Derechos y Deberes como referencia a modo de “sustituto” de legislaciones específicas en materia de acogida, integración, etc.; creación de una comisión interdepartamental y otra interinstitucional, etc.

3.2. Coordinación

- En la clave de coordinación y articulación intra e interinstitucional, y con la sociedad civil, la puesta en marcha del Foro ha sido uno de los aspectos mejor valorados por las entidades y administraciones que lo conforman. A pesar de las dificultades que se le puedan adjudicar, el foro ha sido la principal estructura de encuentro, de coordinación y de dinamización que han encontrado los responsables de los departamentos para continuar desarrollando las actuaciones del Plan de Inmigración. Además del valor intrínseco del propio espacio del foro, que se configura como una oportunidad para conseguir una interlocución estable de las asociaciones con las administraciones y de las asociaciones entre sí.
- Sin embargo, también es cierto que queda pendiente mejorar el sistema de acceso y reajustar las expectativas y los objetivos formulados. Igualmente, hay que reconocer que ha habido dificultades más o menos objetivas para mantener el compromiso de las asociaciones de inmigrantes y su representación, y que los debates habidos y no resueltos han retrasado la toma de decisiones y poder avanzar en el camino preestablecido.

3.3. Evaluación, investigación, vigilancia, etc.

- En cuanto a los procesos evaluadores destacan los análisis desarrollados en relación a la implantación, resultados, diseño y estructura del II Plan Vasco de Inmigración, cuyas conclusiones han servido para iniciar un proceso de mejora continua de las siguientes planificaciones (Tercer Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia intercultural (2011-2013)) partiendo de los conocimientos, experiencias (buenas prácticas extraídas), fortalezas, dificultades y obstáculos detectados en los procesos evaluadores desarrollados.
- En el apartado de la investigación y vigilancia del entorno, destaca la labor de Ikuspegi en lo relativo a la recopilación, elaboración, actualización y difusión de datos, su labor didáctica y los procesos de concreción de los análisis en los municipios y sistemas sectoriales. Actualmente se

ha sistematizado la encuesta general de Inmigración que está previsto arroje un mayor caudal de datos y sirva de fundamento al diseño de políticas.

- Por otro lado, históricamente y de forma intermitente, desde la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad se han activado líneas de ayudas para la realización de estudios e investigaciones sobre determinados aspectos de la realidad del fenómeno migratorio, los procesos de acogida e integración, problemáticas específicas de grupos específicos, etc.
- Asimismo, en estos momentos el DEAS tiene activa una línea de ayudas relativa a la gestión del conocimiento en materia de intervención social que incluye y valora la presencia de diversas líneas transversales, entre ella la relacionada con la inmigración, interculturalidad, etc.
- Como contrapunto, hay que destacar que más allá de un marco de financiación, se tiene que ahondar en los criterios estratégicos y las prioridades.

3.4. Soporte y asistencia técnica, dinamización y desarrollo de programas e iniciativas...

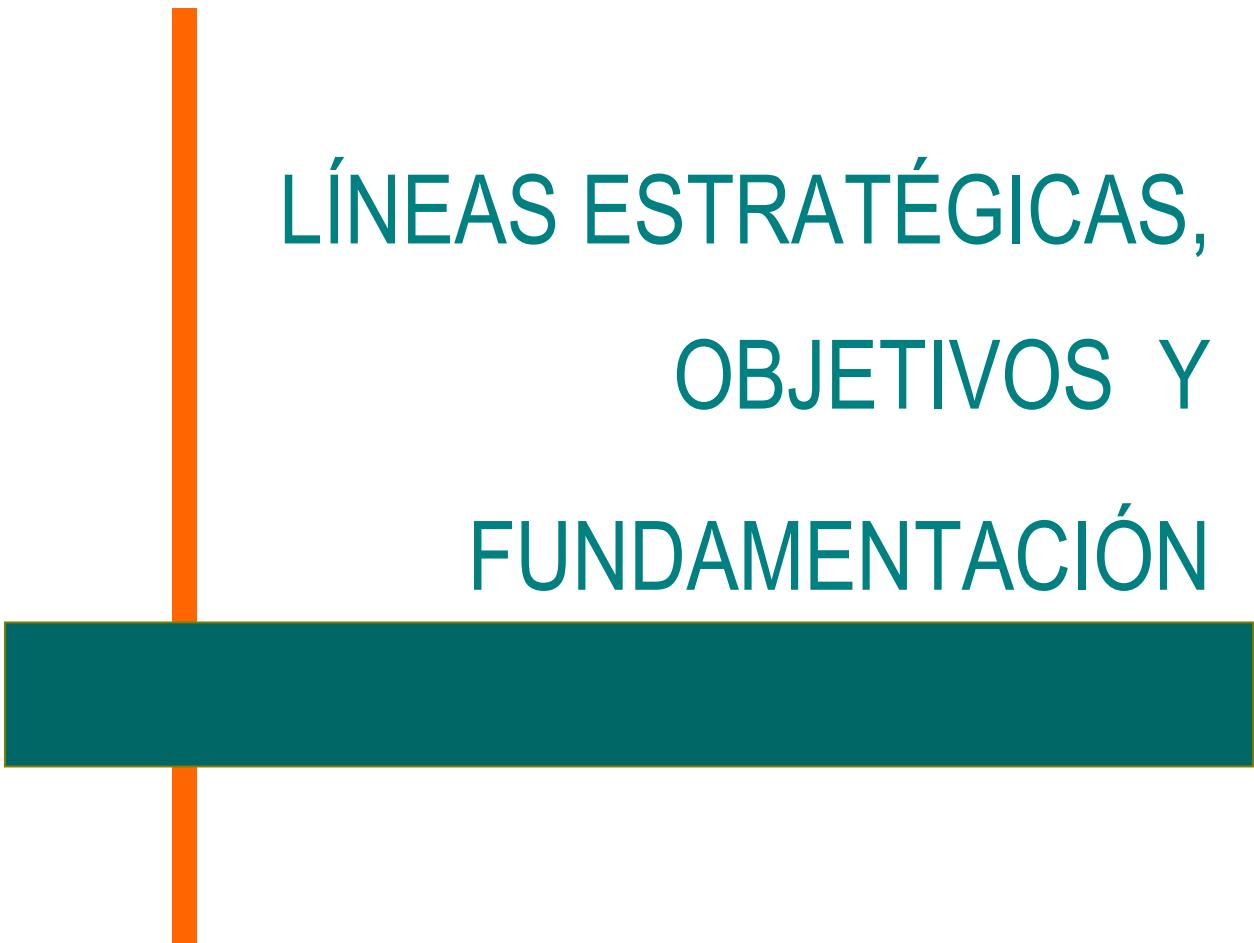
- Biltzen, como dispositivo cuyo mandato conecta con las tareas de transversalización de la perspectiva intercultural, el asesoramiento técnico, la capacitación y el desarrollo de recursos para la planificación y la intervención se ha consolidado como recurso útil y de referencia en el entorno de institucional y social. Cuenta con un diseño de áreas y líneas de trabajo que, tras la incorporación de los enfoques de extranjería e igualdad de trato, le puede proyectar como estructura de referencia integral para las políticas de inmigración.
- Sin embargo, queda pendiente impulsar la formalización de un modelo que regule los destinatarios y las condiciones en las que éstos realizan su trabajo: tanto económicas, de visualización, de gestión, etc. Asimismo, es necesario avanzar por el cauce del fortalecimiento de los acuerdos políticos e institucionales, por el de la sistematización de la cartera de servicios y el alcance de los mismos.

3.5. Marco de recursos económicos

El modelo de previsión de recursos económicos ha sido soportado en una gran medida por la propia Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad, realizando un esfuerzo importante tanto como de manera directa como indirecta.

- Directo:
 - Ayudas económicas a Entidades Locales para contratación del personal Técnico en Inmigración, elaboración de diagnósticos y planes locales, ejecución de programas anuales, etc.

- Ayudas a entidades sociales: proyectos de intervención social, cultural, socioeducativa, convenios etc.
- Indirecto, a través de la financiación de servicios de soporte y programas centralizados
 - Formación y capacitación
 - Asesoría
 - Mediación
 - Sensibilización
 - Traducción
 - Etc.



LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y FUNDAMENTACIÓN

El presente documento recoge la estructura y arquitectura del Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013, basándose en el documento de Orientaciones para la Elaboración de Planes del Gobierno.

A continuación se presenta la definición de los elementos fundamentales sobre los que se sustenta y articula esta planificación, las líneas estratégicas que definen los ejes centrales de intervención y los objetivos que marcan el rumbo y la intención a seguir con la implantación de esta política.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: ESTRUCTURACIÓN Y ARTICULACIÓN INTRA E INTERINSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA VASCA DE INMIGRACIÓN.

La política vasca de inmigración ha descansado sobre los dos Planes Vascos de Inmigración habidos hasta la fecha. Ambos han sido instrumentos que han facilitado, en primer lugar, una toma de conciencia sobre el papel que las diferentes instancias gubernamentales e institucionales debían desempeñar en la labor de acogida en integración de las personas inmigrantes y, en segundo lugar, una cierta articulación en torno a principios, objetivos e instrumentos. Podemos decir que, culminada una primera fase de política pública relacionada con la inmigración, entramos en una fase de madurez de dichas políticas en la que se hace absolutamente necesario estructurar y asentar la arquitectura institucional de gobernanza de la política pública de integración y convivencia, tanto en el seno del Gobierno Vasco, como en la dimensión interinstitucional, con Diputaciones Forales y Municipios, así como con otros actores sociales relevantes en la materia. Se puede afirmar que una de las principales debilidades de la política vasca relacionada con la inmigración es la carencia de unos instrumentos estructurados que faciliten el liderazgo compartido de las diferentes instituciones.

En el ámbito interinstitucional los procesos evaluativos han permitido conocer el proceso de implantación de las medidas integradas en los anteriores planes. En este sentido destacar que en la mayoría de los departamentos e instituciones, se ha percibido un alto grado de compromiso por parte del personal técnico responsable hacia la necesidad de desarrollar las acciones del I y II Plan Vasco de Inmigración e intervenir así en la realidad social relacionada con el fenómeno de la inmigración.

Otro de los aspectos destacados de los anteriores Planes Vascos de Inmigración ha sido el hecho de haberse constituido en modelo y referencia de otros planes de inmigración, tanto a nivel territorial como municipal. La existencia de una sensibilización gubernamental hacia este fenómeno, reflejado en la elaboración y desarrollo de los planes, ha favorecido y propiciado que otras instituciones trabajen también en esa línea.

No obstante, en el análisis previo de captación de la demanda desarrollado con los agentes implicados e interesados (Stakeholders) en este área de intervención, se han detectado situaciones en las que se debe avanzar. En este sentido, el escenario más crítico se concentra en la descoordinación institucional, donde se apunta que en ocasiones cada entidad trabaja de manera independiente. Lógicamente, esta descoordinación amenaza la eficiencia en la implantación de las políticas públicas. En este ámbito se observa que actualmente uno de los principales problemas es la existencia de un sistema de información insuficiente. Las variables origen y nacionalidad no están integradas a nivel estadístico, provocando que se desarrolle una intervención sin datos concretos, lo cual dificulta de forma importante a la hora de planificar y evaluar con ciertas garantías.

Cara a la puesta en marcha de un nuevo Plan de Inmigración, se diagnostica en la evaluación del anterior Plan la necesidad de crear estructuras o espacios de coordinación intra e interinstitucionales. Estas estructuras de coordinación son necesarias en la implantación y desarrollo de un Plan, ya que aportan y dotan al mismo de elementos tales como transversalidad, implicación, asesoría, ayuda, etc. En definitiva, es necesario hacer un esfuerzo en la arquitectura de coordinación entre las instancias administrativas entre sí y entre éstas y el tejido social para consolidar la estructura que dé soporte a las actuaciones y asegure la coherencia con los grandes principios, las sinergias, la transversalización y los acuerdos que facilitan la activación de iniciativas. En este sentido, es preciso facilitar, impulsar y coordinar espacios de intercambio para el trabajo en red a diferentes niveles, permitiendo elaborar un discurso común en materia de inmigración entre las diferentes administraciones que incorpore la gestión de la diversidad como un principio fundamental de su trabajo.

El impulso de una estructura de coordinación tanto a nivel político (con las personas responsables a nivel político de los departamentos) como técnico (con las personas responsables de las políticas de inmigración de los distintos departamentos) es un principio totalmente necesario. Estos espacios, además de dotar de impulso, seguimiento y acompañamiento al desarrollo del Plan, se aprovechan a su vez como espacios de información, comunicación, formación, resolución de dudas, compartir experiencias, buenas prácticas, etc. A través de la participación en estas estructuras, las personas encargadas de llevar a cabo las medidas de inmigración, se sienten más respaldadas en el proceso y aumentan notablemente su implicación e involucración.

En el área municipal, se percibe la necesidad de incrementar la relevancia de los ayuntamientos a la hora de desarrollar las políticas y servicios sociales en materia de inmigración, centrándose de forma especial en la gestión de la diversidad y la mediación de conflictos.

Motivación: En el momento actual de madurez de las políticas de ciudadanía e inmigración, y por su condición de política transversal, es necesario establecer y consolidar las estructuras, sistemas de información, mecanismos, procesos y formas de colaboración entre todas las instituciones y actores sociales implicados en dicha política, para evitar duplicidades y maximizar la eficacia y eficiencia de los recursos destinados.

- Objetivo 1.1: Dotar a la sociedad vasca y sus actores institucionales y sociales de un marco de referencia compartido para la gestión de la inmigración en Euskadi.

En la consecución de este objetivo es preciso incidir en la puesta en marcha de un acuerdo social que impulse un debate a nivel social, político e institucional sobre la inmigración.

- Objetivo 1.2: Dotar al Gobierno Vasco de los instrumentos y mecanismos necesarios para el diseño, ejecución y evaluación de la política transversal de inmigración, ciudadanía y convivencia intercultural.

Para el desarrollo de este objetivo se deben plantear dos líneas de trabajo fundamentales,

- la primera centrada en el conocimiento y la investigación, permitiendo avanzar hacia la integración de la perspectiva de la inmigración en los análisis que se desarrollen desde las diferentes instituciones u organismos, y para ello, favorecer el desarrollo de estudios que permitan conocer de forma más precisa y exhaustiva las condiciones, necesidades y situaciones de la población inmigrada que reside en Euskadi. Este trabajo permitirá la definición de actuaciones más eficientes y eficaces en las diferentes áreas de intervención en las que se centra el fenómeno migratorio.

- la segunda basada en la necesidad de coordinar las políticas públicas en materia de inmigración en los diferentes departamentos de gobierno implicados. Dando respuesta a dos demandas principales, por un lado la necesidad de una estructura que sirva de espacio de encuentro para todos los departamentos, y por otro, la creación de mecanismos flexibles de coordinación donde de forma bilateral, se puedan desarrollar reuniones/comisiones para trabajar en cuestiones concretas.

- Objetivo 1.2: Articular establemente la colaboración interinstitucional (Gobierno, Diputaciones y Municipios) en el trabajo por la ciudadanía y la integración.

En este objetivo se precisa del desarrollo de un modelo de colaboración estable y en red que permita el impulso de una planificación y gestión coordinada de las políticas de inmigración en la CAPV.

- Objetivo 1.3: Rediseñar los mecanismos de gobernanza participativa de la política vasca de ciudadanía e integración.

En los modelos de participación actuales, la gobernanza participativa se presenta como un elemento clave para la gestión de las nuevas políticas de Inmigración, por ello es necesario incidir y avanzar en un modelo eficiente en el que se trabaje de forma coordinada.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: ACCESO AL EMPLEO, FORMACIÓN Y AL ÉXITO ESCOLAR COMO VÍAS PARA LA INTEGRACIÓN, EL ACCESO A LA CIUDADANÍA PLENA Y LA MOVILIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PRESENTES EN EUSKADI PARA FORTALECER EL TEJIDO PRODUCTIVO.

La intensidad de la llegada de nuevos vecinos y vecinas a Euskadi en los últimos años demandó un esfuerzo institucional y una orientación de las políticas públicas hacia la recepción y acogida de las personas inmigradas, sin embargo actualmente se está abriendo una nueva fase de moderación de los flujos y de cierta estabilidad de la población inmigrada que hace que el eje de las políticas públicas precise bascular desde la acogida hacia la integración y la convivencia. Este cambio implica un subrayado especial y una priorización de los objetivos asociados con la integración social de personas con un proyecto migratorio en Euskadi a medio y largo plazo. Esta integración pasa de forma esencial por el empleo y la educación, incidiendo para ello en las políticas públicas.

El empleo es un aspecto básico en el desarrollo personal y social, es lo que posibilita llevar adelante el proyecto de vida y la razón de ser por la cual se producen muchos movimientos migratorios. En un contexto como el que se ha dado hasta la irrupción de la crisis, podemos llegar a decir que se ha producido una gestión razonablemente adecuada de los flujos migratorios y su asentamiento. No obstante, la crisis introduce elementos distorsionadores y dudas sobre todo este proceso. Los datos actuales según la Encuesta de la Población Inmigrante Extranjera Residente en la CAE (EPIE 2010), señalan que la población que, en base a la declaración general de su actividad, podría definirse como parada potencial alcanza las 34.539 personas, un 23,4% de la población extranjera en edad potencialmente activa. La población inactiva recoge el 24,5% restante. Las cifras anteriores reflejan una tasa de paro del 31% y una tasa de actividad del 75,5%. Igualmente, se observan sustanciales diferencias en la relación con la actividad, la ocupación y el paro en función del país de origen de la población inmigrante. En este sentido, existen 49 puntos de diferencia entre la población de origen chino, el grupo

con el mayor coeficiente de ocupación (79,4), y los inmigrantes africanos no provenientes de Senegal ni del Magreb, que presentan el menor con un 29,8 (EPIE, 2010).

Tal y como presentan los datos a corto plazo la crisis va a limitar las oportunidades de empleo, aunque sin olvidar, que la inmigración volverá a jugar un papel importante en la cobertura de necesidades de fuerza laboral a largo plazo. Entendiendo además que si no se produjese tal flujo migratorio positivo en los próximos años, “la reducción de la población potencialmente activa sería todavía más acusada”, según afirma el CES en el documento *El impacto Económico y Social en la CAPV de la Evolución Demográfica Prevista* (2011). Así pues, la integración social de las personas inmigradas seguirá siendo vital, además de un reto para la cohesión social, que requerirá políticas adecuadas. De esta forma el capital humano (conformado tanto por los ciudadanos autóctonos como inmigrantes) resultará ser el motor clave del crecimiento económico en la sociedad vasca.

Sin embargo, no hay que obviar los grandes retos existentes en este punto. El desamparo laboral y unas deficientes condiciones de trabajo son dos elementos habituales a los que deben enfrentarse las personas inmigradas en sus primeros años dentro del mercado laboral. Por otro lado, el desconocimiento de la oferta de empleo y formación existente en la CAPV hace que la empleabilidad de la población inmigrante sea en ocasiones reducida. Estos problemas se presentan en la actualidad como uno de los principales obstáculos para acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Asimismo, otras carencias añadidas dificultan la progresión en esta materia. Por ejemplo, la falta de seguimiento de la explotación laboral, sobre todo en sectores como la construcción y las personas empleadas en el hogar. De la misma manera, se detecta la existencia de empresas fraudulentas que desarrollan situaciones de estafa a inmigrantes para obtener dinero a cambio de “facilitar” su proceso de regularización.

En cuanto a los procesos formativos, señalar que la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad ha venido promoviendo desde su creación la capacitación y la formación ocupacional de la población inmigrante. Formalmente esta línea de trabajo se ha comprometido en los diferentes planes de inmigración con el objetivo claro de mejorar la empleabilidad de las personas inmigrantes.

Por otro lado, en materia de educación, es posible afirmar que ha crecido sustancialmente el acceso de la población inmigrante al sistema educativo. Según datos de Ikuspegi, a principios del curso 2010-2011 había en los centros escolares de la CAPV un total de 30.406 alumnas y alumnos de origen inmigrante. Lo que supone un incremento del alumnado de 16.500 respecto al curso escolar 2005/2006. En cuanto a la educación en edad adulta, utilizando datos del EPIE 2010, un 19,5% de la población de 16 y más años

de origen extranjero realiza algún tipo de estudios, situación que caracteriza a 29.198 personas. Un 11,7% realiza estudios reglados (17.553 personas) y un 9% estudios no reglados (13.393).

No obstante, los resultados de esta inmersión educacional no siempre son los deseados. Es verdad que no existen datos concluyentes en torno a cómo se está desarrollando este proceso. Sin embargo, ciertos índices son cuanto menos inquietantes y deben de servir para reflexionar en torno a este tema. Un reciente estudio de la Comisión Europea, por ejemplo, apunta a que la tasa de abandono escolar a nivel estatal es de un 31,2% en total y de un 45% en concreto para el colectivo inmigrante. Estos datos son alarmantes y deben de servir para poner en marcha mecanismos y estrategias que puedan evitar la cronificación de la situación de vulnerabilidad social para las segundas generaciones, que como ya se ha visto en otros lugares pueden poner en peligro la cohesión social y pueden ser foco importante de conflicto.

Ante esta situación, existe la necesidad de hacer frente al fracaso escolar del alumnado inmigrante. Para ello, es necesario cuantificar y analizar esta situación de forma regular, y buscar estrategias o acciones para que el potencial alumnado inmigrante continúe en el sistema educativo, pues un buen planteamiento en este sentido, hará posible incrementar el acceso a la educación postobligatoria de la juventud inmigrante. En este ámbito, es recomendable dotar a los centros docentes de los suficientes recursos tanto materiales como humanos con el objeto de lograr los objetivos establecidos. Asimismo, romper el aislamiento de los progenitores del alumnado de origen inmigrante y fomentar la incorporación a los ámbitos comunes de actuación escolar son elementos clave para el éxito de las medidas en materia de educación.

En conclusión, el empleo en el momento actual y a medio plazo, y la educación a medio y largo plazo, se erigen en los dos grandes ejes para la integración y la inserción del colectivo inmigrante. Dicho de otra manera, el gran objetivo y también quizás el gran indicador para medir la integración del colectivo inmigrante debe ser que la madre o el padre inmigrado posea un empleo y que el hijo o hija tenga asegurada su integración educativa, aumentando así sus posibilidades de acceso a un empleo mejor. Este proceso ya se ha dado en nuestro entorno con relativo éxito en otros momentos y procesos migratorios, y es imprescindible que sepamos articularlo también en la actualidad y en los tiempos venideros.

Motivación: el empleo constituye una parte fundamental del proceso de integración y es esencial para la participación de las personas inmigrantes en la sociedad de acogida, siendo un mecanismo fundamental para la obtención y mantenimiento de la situación administrativa regular. Por otro lado, la educación y la institución escolar son claves en los procesos de movilidad social.

- Objetivo 2.1: Favorecer el acceso al mercado laboral de las personas que viven en Euskadi, contribuyendo a remover las trabas y limitaciones existentes de empleabilidad (legales, idiomáticas, formativas, etc.)

Este objetivo debe incidir en los procesos de intervención necesarios para la activación laboral de las personas inmigrantes a través de mecanismos tales como la orientación, el fomento del empleo y la intermediación laboral.

Para la consecución de este objetivo también es preciso fomentar el acceso en igualdad de las personas inmigrantes a los servicios de empleo. En este espacio es necesario trabajar de forma especial en los sistemas de aprendizaje de las lenguas y en las diversas herramientas de información y asesoramiento utilizadas para dar a conocer y mejorar los servicios públicos, permitiendo de esta forma superar los obstáculos idiomáticos, legales, sociales y culturales existentes en la sociedad vasca.

- Objetivo 2.2: Contribuir a la activación del capital humano presente en Euskadi, favoreciendo el reconocimiento de las competencias profesionales y promoviendo el emprendizaje.

Es fundamental que los proyectos a desarrollar estén orientados hacia la puesta en valor de las cualidades y capacidades profesionales de las personas que residen en Euskadi.

- Objetivo 2.3: Impulsar la formación y las competencias profesionales adecuadas a la estructura productiva de Euskadi.

Para dar respuesta a este objetivo se debe hacer hincapié en la formación ocupacional reglada, convirtiendo este proceso en una herramienta fundamental que permitirá tejer en Euskadi una red de trabajadores y trabajadoras cualificadas preparadas y motivadas para ocupar los puestos de trabajo que se generan.

En este ámbito, también es preciso trabajar en la formación complementaria que se centre en capacitar a las personas inmigrantes en las habilidades sociales y capacidades básicas necesarias para favorecer su acceso al mercado laboral.

- Objetivo 4: Incrementar el índice de éxito escolar y el número de alumnado de origen inmigrante que accede a la educación postobligatoria.

Para el desarrollo de este objetivo se precisa trabajar en las áreas de sensibilización, formación y orientación de los agentes implicados en la búsqueda de una Escuela Inclusiva que integre la perspectiva de la interculturalidad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: ACCESO Y GESTIÓN DEL EMPLEO EN LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS PÚBLICOS

Promocionar y garantizar el acceso normalizado de las personas inmigrantes a los servicios públicos es un elemento fundamental para que la población inmigrada logre integrarse en la sociedad vasca en igualdad de oportunidades. Por lo tanto, la administración vasca debe garantizar y gestionar sus recursos y sus servicios adecuándolos a las necesidades y características de una población diversa, que partiendo de situaciones desiguales aspira a poseer recursos suficientes para *poder convivir en igualdad*.

En este sentido, uno de los elementos claves para la integración de las personas inmigradas es la vivienda. El lugar de residencia es un factor condicionante que no siempre se encuentra satisfecho con las suficientes garantías. El acceso a una vivienda se ve interferida en ocasiones por los prejuicios existentes entre las personas propietarias de los inmuebles.

El sistema sanitario público y la asistencia sanitaria son otro de los servicios en los cuales es preciso garantizar el acceso normalizado de las personas inmigradas. En este ámbito, destacan los obstáculos generados por las condiciones de trabajo, los determinantes sociales del entorno de residencia, y por último, los problemas de entendimiento debido al idioma y a las diferencias culturales. Estos son sin duda los principales factores que dificultan el acceso normalizado a los servicios sanitarios por parte de los colectivos de inmigrantes y sobre los que habrá que incidir.

Por otro lado, es necesario garantizar el acceso normalizado de la población inmigrante a los recursos sociales. Toda la ciudadanía tiene derecho a que la administración lo proteja en ciertos ámbitos, y en el caso de las personas inmigradas esta necesidad se acrecienta por sus propias situaciones y condicionamientos. Así pues, es preciso hacer el esfuerzo para que se aplique un sistema de acceso a las ayudas sociales centrado en superar las situaciones de riesgo de exclusión y orientado hacia la integración socio-laboral de las personas que residen en la Comunidad.

Por último, en cuanto a la garantías jurídicas se deben intentar superar tanto las indeterminaciones jurídicas como las dificultades existentes (idiomáticas, culturales, etc.) para de esta forma garantizar que los derechos de las personas inmigradas sean respetados en todos sus ámbitos.

Motivación: Los diferentes servicios públicos deben dotarse de la capacidad de atender a una ciudadanía que es diversa, y remover los obstáculos para que dicha diversidad no impida el acceso en igualdad.

- Objetivo 3.1: Garantizar el acceso normalizado y en igualdad a los servicios sanitarios, sociales, de vivienda, de justicia, de seguridad.

Para dar respuesta a este objetivo es preciso focalizar la atención en los diversos programas públicos, y sobre todo, en aquellos que tienen un alto impacto en la población inmigrada. El objetivo principal de este plan es velar para que los diferentes programas tengan en cuenta las características, necesidades y la diversidad de la población demandante. A este enfoque se le denomina “gestión de la diversidad”.

Complementario al anterior enfoque, y para facilitar el acceso en igualdad, es importante desarrollar también diferentes programas de “acción positiva”, cuya finalidad es crear programas específicos para problemáticas concretas de la población inmigrante, entre los que se pueden incluir el fomento y la mejora de la información sobre los servicios públicos que llega a la población inmigrada (sistemas de traducción, material gráfico, folletos informativos...). En este mismo sentido, en este espacio también es necesario incorporar diferentes herramientas que superen las dificultades sociales, culturales, formativas de acceso normalizado a los servicios públicos.

- Objetivo 3.2: Promover la formación en competencias interculturales y en gestión de la diversidad del personal de los diferentes servicios públicos (educación, sanidad, empleo, servicios sociales, de vivienda, de justicia, de seguridad.)

Para el cumplimiento de este objetivo es fundamental fomentar el desarrollo de acciones de formación continua que permitan ofrecer un mejor servicio público, adaptándose a las necesidades y características de la población que los solicita. En este ámbito se detectan tres líneas de trabajo: una formación dirigida hacia el personal de Gobierno a través del IVAP, otra formación dirigida a las Entidades Locales, y por último, una oferta formativa para el tercer sector.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: PARTICIPACIÓN, DIVERSIDAD CULTURAL Y CONVIVENCIA

La línea cuarta apuesta por la participación integral de la población, tanto de la autóctona como la de origen inmigrante, siendo la herramienta para lograr una mejor integración y convivencia de la ciudadanía en una sociedad intercultural como es en la que vivimos. Es decir, el objetivo principal es incorporar a la población inmigrante a los ámbitos comunes de participación de la sociedad de destino, ya que ésta es la prueba inequívoca de la normalización y la integración de los colectivos inmigrantes a la vida social diaria de la comunidad.

Sin lugar a dudas este punto supone un gran reto tanto para la ciudadanía como para las administraciones, entidades sociales y los organismos que articulan la convivencia y la relación entre las personas que residen en Euskadi. Una participación activa, educa y facilita una integración plena además de promover un conjunto de valores enriquecedores para toda la sociedad.

Sin embargo, hay que reconocer que esta interacción de las personas inmigrantes en los espacios de participación formal no es todo lo exitosa que fuera deseable. Es más, la participación es muy reducida en el caso de los colectivos inmigrantes con dificultades para normalizar su situación. Es por eso, que es preciso reconocer los errores y hacer un diagnóstico verdadero referente a la participación, así como facilitar la incorporación en distintas esferas a través de modelos de participación y convivencia en los que todas las personas se integren con naturalidad.

Señalar que las asociaciones de inmigrantes han sido en los últimos años el espacio con más potencialidad para la participación, siendo no solo el lugar de encuentro entre semejantes sino también la plataforma de interacción con la sociedad. Esta realidad se sustenta a partir de la percepción, hasta cierto punto real y generalizada, de que las aspiraciones de los colectivos inmigrantes asociados todavía se orientan preferentemente hacia la solidaridad, la ayuda mutua, el reforzamiento identitario, la visualización cultural, etc. y, es por ello, que entienden el asociacionismo formal de colectivos de inmigrantes como un trámite necesario para conseguir recursos y capacidad de interlocución.

Sin embargo, es necesario señalar que el objetivo de la participación debe ser más ambicioso, debemos fomentar la incorporación de las personas inmigradas en las estructuras generales existentes (organizaciones sociales, sindicales, culturales,...) para evitar así la segregación y lograr una plena integración.

Apuntar también la necesidad existente de visualizar a las personas inmigrantes como unos vecinos y vecinas que residen en un país conformado por una ciudadanía diversa, intentando superar la percepción existente de esta población inmigrada como un elemento “ajeno y extraño”.

Motivación: La plena incorporación social y el disfrute de la ciudadanía no se pueden completar sin la participación en las diversas plataformas sociales normalizadas. Por otro lado, es necesario fomentar el reconocimiento y visibilización de que la vasca es una sociedad cuya diversidad enriquece la esfera pública desde la igualdad de derechos y deberes.

- Objetivo 4.1: Favorecer y fomentar la participación e incorporación de las personas inmigradas en las diversas organizaciones sociales, sindicales, empresariales, escolares, culturales y políticas.

En este objetivo es fundamental trabajar con herramientas de formación que faciliten una participación compartida, a la vez que desde la administración se desarrollen fórmulas de coordinación y de colaboración.

El modelo a desarrollar pretende conciliar la dimensión colectiva y la individual, entendidas como un todo global en el que las cuestiones relativas a la identidad, la pertenencia, etc. sean compatibles con el ejercicio de derechos y de roles de ciudadanía: personas trabajadoras, consumidoras, padres y madres de alumnos/as, vecinos/as, etc. así pues, debe ser un modelo de complementariedad que rompa la visión dicotómica entre el asociacionismo identitario y homogéneo nacional, religiosa y culturalmente, y el avance como organizaciones civiles comprometidas con el desarrollo social y la profundización democrática.

- Objetivo 4.2: Fomentar el reconocimiento y visibilización en el espacio público y en los medios de comunicación de la realidad de los nuevos y nuevas vecinas de Euskadi y de la diversidad de culturas de Euskadi, impulsando su conocimiento y aprecio.

Para el desarrollo de este objetivo es importante incorporar la perspectiva de la gestión de la diversidad en las diferentes campañas, programas y proyectos de comunicación y sensibilización que se desarrollen desde cada ámbito de intervención enmarcado en los diferentes departamentos del Gobierno Vasco. Sin olvidar, la necesidad de formar en esta perspectiva al conjunto de profesionales que trabajan en los diferentes medios de comunicación.

- Objetivo 4.3: Impulsar espacios de encuentro, reconocimiento y convivencia entre grupos y personas de orígenes diversos, que promuevan el sentido de pertenencia.

Elaborar y reforzar programas centrados en los espacios cotidianos en los que se desarrolla la vida social de la ciudadanía, en la escuela, en el barrio,... promoviendo una convivencia basada en la interculturalidad y la diversidad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA XENOFOBIA

Una de los principales líneas de trabajo de este plan y de las anteriores planificaciones, se centra en eliminar toda discriminación por nacionalidad, raza o religión, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos, tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales.

Diferentes análisis muestran un repunte de la preocupación ciudadana y la extensión de los prejuicios sobre la inmigración. Esta es una tendencia generalizada en las sociedades de nuestro entorno, y cuya

concreción se percibe para Euskadi en el barómetro de opinión del Observatorio Vasco de la Inmigración, así como en el Sociómetro del Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza. Ambos estudios coinciden al señalar el incremento producido en el lapso de los 5 últimos años del número de personas que señalan a la inmigración como uno de los problemas de Euskadi.

A pesar de los aumentos detectados, el nivel de discriminación global en la CAPV es reducido, aunque no podemos negar su existencia: “en 2010 una de cada cuatro personas inmigrantes percibe que en la CAPV se producen situaciones discriminatorias con bastante o mucha frecuencia, fundamentalmente bajo la forma de críticas por suponer una amenaza económica, rechazo por el aspecto físico o simplemente por ser ignoradas. Sin embargo, entre la población inmigrante, existe una percepción subjetiva de buena salud y de satisfacción con la vida, lo cual está asociado a percibir menos situaciones de discriminación, a sentirse más valorados por la población vasca y a despertar más sentimientos positivos y menos negativos hacia ella”. (Estudio Ikuspegi - Departamento de Psicología Social de la Universidad del País Vasco)

Según datos de la EPIE 2010, la incidencia de los problemas considerados de orden discriminatorio sigue siendo importante en la CAPV. Aun así es preciso señalar que la mayoría de la población de origen extranjero dice no tener problemas para integrarse, tanto en relación con personas o grupos autóctonos como en relación a otros grupos de inmigrantes, de su nacionalidad de origen o de cualquier procedencia en general.

Motivación: La igualdad de trato es una línea emergente en el trabajo por la integración, una vez superada la fase de acogida. El racismo y la xenofobia son fenómenos que atentan contra la cohesión social, y están alimentados por prejuicios. Especialmente en momentos de crisis económica hay que reforzar la lucha contra ellos.

- Objetivo 5.1: Promover mecanismos institucionales de lucha contra la discriminación racial, que incluyan la creación de datos e indicadores de existencia de la misma.

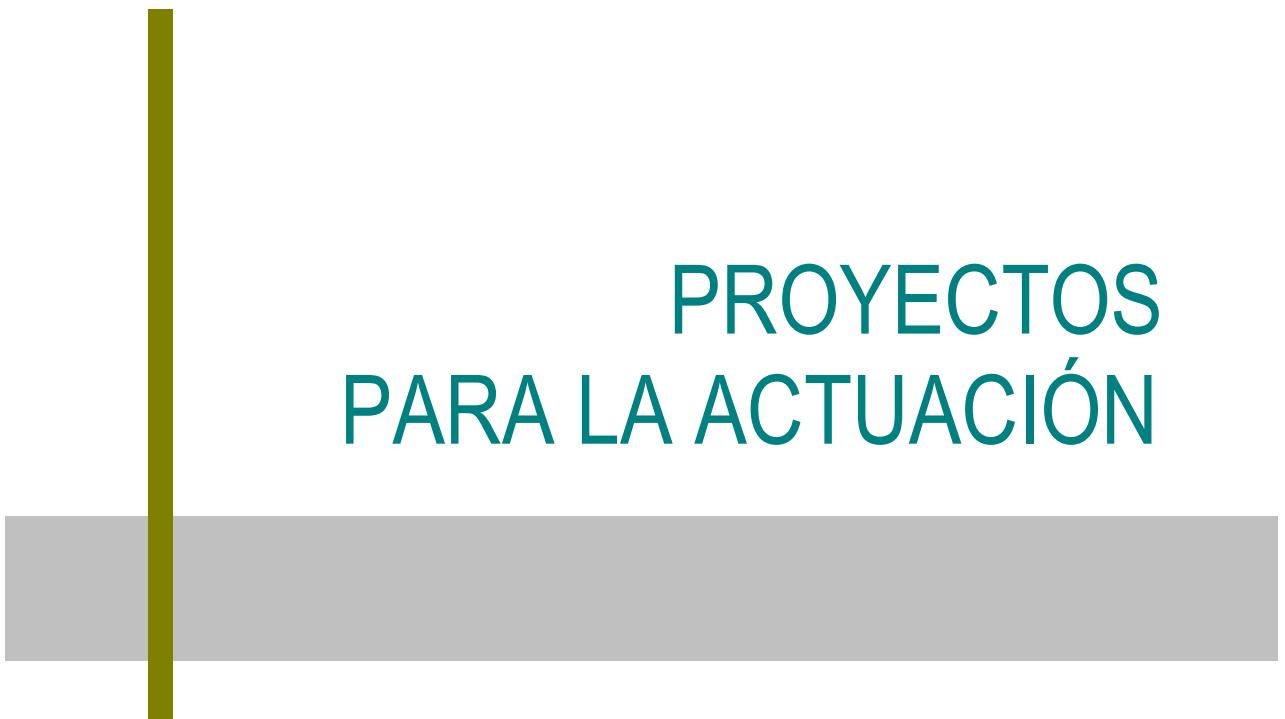
El cumplimiento de este objetivo se centra en la necesidad de contar con un sistema de información sólido y estable sobre la discriminación, el racismo y la xenofobia. Este sistema debe conformarse como una herramienta que facilite, ajuste y concrete la programación de actuaciones en este ámbito.

Otro elemento destacado a desarrollar en esta área está asociado a los procesos formativos y de sensibilización en materia de igualdad de trato y no-discriminación que deben servir como frenos del fenómeno del racismo y la xenofobia en nuestra sociedad.

- Objetivo 5.2: Promover un discurso público inclusivo a través de la información, sensibilización y comunicación pública institucional antirracista.

En este objetivo es fundamental la Incorporación de elementos comunicativos que transmitan una percepción positiva de la diversidad existente en Euskadi. Por otro lado destacar la importancia de trabajar en un programa de sensibilización sobre la No-discriminación y la Igualdad de Trato.





PROYECTOS PARA LA ACTUACIÓN

1. Estructuración y articulación intra e interinstitucional de la Política vasca de ciudadanía e inmigración.

1.1 Dotar a la sociedad vasca a sus actores institucionales y sociales de un marco de referencia compartido para la gestión de la inmigración en Euskadi.

Proyecto	Direcciones / Organismos (1)
1.1.1. Impulso de un Pacto Social sobre Inmigración en Euskadi.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

1.2 Dotar al Gobierno Vasco de los instrumentos y mecanismos necesarios para el diseño, ejecución y evaluación de la política transversal de inmigración, ciudadanía y convivencia intercultural.

Proyecto	Direcciones / Organismos
1.2.1. Creación y puesta en marcha de una comisión interdepartamental.	<p>Todos los departamentos-direcciones, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda - Dirección de Innovación Educativa. - Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad - Dirección de Justicia - Dirección de la Ertzaintza - Dirección de Política Familiar y Comunitaria - Dirección para los Ciudadanos y las Colectividades Vascas en el Exterior

(1) Dirección/Organismo responsable del desarrollo del proyecto.

<p>1.2.2. Impulso, coordinación y gestión del conocimiento en materia de inmigración para una mejor actuación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - EUSTAT - Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria - Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad - Dirección de Juventud - Dirección de la Ertzaintza - Dirección de Política Familiar y Comunitaria - Dirección de Servicios Sociales - Dirección para los Ciudadanos y las Colectividades Vascas en el Exterior - Dirección de Drogodependencias - Emakunde - Secretaría General
<p>1.2.3. Consolidación del servicio de integración y convivencia intercultural, Biltzen, para la formación, la asesoría y el acompañamiento de las políticas de gestión de la diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

1.3 Articular establemente la colaboración interinstitucional (Gobierno, Diputaciones y Municipios) en el trabajo por la ciudadanía y la integración.

Proyecto	Direcciones / Organismos
<p>1.3.1. Impulso del trabajo compartido con los municipios, a través de la formalización, ampliación e impulso del trabajo en Red por la acogida, integración y convivencia intercultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
<p>1.3.2. Establecimiento de acuerdos interinstitucionales para la incorporación de acciones y contenidos formativos relativos a la gestión de la diversidad, interculturalidad, igualdad de trato y no-discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
<p>1.3.3. Espacio colaborativo periódico con las Diputaciones Forales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

1.4 Rediseñar los mecanismos de gobernanza participativa de la política vasca de ciudadanía e integración.

Proyecto	Direcciones / Organismos
1.4.1. Renovación del Foro (Decreto regulador).	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
1.4.2. Integración de la perspectiva de género en los mecanismos de gobernanza existentes.	- Emakunde - Secretaría General

2. Acceso al empleo, formación y al éxito escolar como vías para la integración, el acceso a la ciudadanía plena y la movilización de los recursos

2.1 Favorecer el acceso al mercado laboral de las personas que viven en Euskadi, contribuyendo a remover las trabas y limitaciones existentes de empleabilidad (legales, idiomáticas, formativas, etc.)

Proyecto	Direcciones / Organismos
2.1.1. Creación de unidad de "gestión de la diversidad" en Lanbide, para un mejor acceso a la orientación, intermediación y fomento del empleo.	- Lanbide
2.1.2. Impulso del aprendizaje de las lenguas (castellano y euskera) como elemento clave del acceso al empleo.	- Dirección de Aprendizaje Permanente - Política lingüística
2.1.3. Atención jurídica en materia de extranjería, tanto para usuarios como para profesionales.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
2.1.4 Análisis de ámbito de atención a personas y servicio doméstico como nicho de empleo.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
2.1.5. Itinerarios de incorporación social para jóvenes extranjeros.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

2.2 Contribuir a la activación del capital humano presente en Euskadi, favoreciendo el reconocimiento de las competencias profesionales y promoviendo el emprendizaje.

Proyecto	Direcciones / Organismos
2.2.1. Promoción del proceso de reconocimiento de las competencias profesionales entre la población inmigrante.	- Lanbide - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
2.2.2. Impulso del emprendizaje y apoyo a emprendedores.	- Lanbide

2.3 Impulsar la formación y las competencias profesionales adecuadas a la estructura productiva de Euskadi.

Proyecto	Direcciones / Organismos
2.3.1. Proceso de acogida sistemática en los Centros de Educación de Personas Adultas y en Centros de Cualificación Profesional, que incluya el fomento de itinerarios de aprendizaje.	- Dirección de Aprendizaje Permanente
2.3.2. Fomento y facilitación del acceso de personas inmigrantes a la formación ocupacional y a los ciclos formativos.	- Dirección de Formación Profesional - Dirección de Drogodependencias - Lanbide

2.4 Incrementar el índice de éxito escolar y el número de alumnado de origen inmigrante que accede a la educación postobligatoria.

Proyecto	Direcciones / Organismos
2.4.1. Desarrollo de una escuela inclusiva que integre la perspectiva intercultural (formación y elaboración, difusión y seguimiento de materiales).	- Dirección de Innovación Educativa - Dirección de Drogodependencias
2.4.2. Dotación de recursos e incentivos a los centros con alto porcentaje de alumnado inmigrante.	- Dirección de Innovación Educativa
2.4.3. Proceso de acogida, orientación e inclusión dentro del ámbito educativo, que contemple la adquisición de las lenguas, y la convalidación de titulaciones.	- Dirección de Innovación Educativa
2.4.4. Desarrollo de una experiencia piloto en los centros de Educación de Personas Adultas para la formación de familiares de los escolares de alumnos de Infantil, Primaria, Secundaria.	- Dirección de Aprendizaje Permanente

3. Acceso y gestión de la diversidad en los servicios y programas públicos

3.1 Garantizar el acceso normalizado y en igualdad a los servicios sanitarios, sociales, de vivienda, de justicia, de seguridad.

Proyecto	Direcciones / Organismos
3.1.1. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Sanidad.	- Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
3.1.2. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Vivienda.	- Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda
3.1.3. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Igualdad y la violencia de género.	- Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género - Emakunde - Secretaría General
3.1.4. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Justicia y la Seguridad.	- Dirección de la Ertzaintza
3.1.5. Gestión de la diversidad en el ámbito de los Servicios Sociales.	- Dirección de Servicios Sociales
3.1.6. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Juventud.	- Dirección de Juventud

3.2 Promover la formación en competencias interculturales y en gestión de la diversidad del personal de los diferentes servicios públicos (educación, sanidad, empleo, servicios sociales, de vivienda, de justicia, de seguridad.)

Proyecto	Direcciones / Organismos
3.2.1. Oferta formativa anual dirigida a Entidades Locales en materia de gestión de la diversidad, extranjería e igualdad de trato y no-discriminación.	- Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

<p>3.2.2. Desarrollo de un marco de colaboración con IVAP para incorporar acciones y contenidos formativos relativos a la gestión de la diversidad, interculturalidad, igualdad de trato y no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IVAP - Dirección de Aprendizaje Permanente - Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria - Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género - Dirección de Atención Ciudadana - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad - Dirección de Justicia - Dirección de Juventud - Lanbide - Academia de policía del País Vasco
<p>3.2.3. Marco Formativo orientado a las entidades del tercer sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

4. Participación, diversidad cultural y convivencia

Proyecto	Direcciones / Organismos
<p>4.1. Favorecer y fomentar la participación e incorporación de las personas inmigradas en las diversas organizaciones sociales, sindicales, empresariales, escolares, culturales y políticas.</p>	
<p>4.1.1. Oferta formativa y de acompañamiento a personas y grupos orientados hacia la promoción de la participación social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
<p>4.1.2. Aplicación de ayudas dirigidas hacia un fortalecimiento asociativo centrado en la integración y la participación social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Emakunde - Secretaría General - Viceconsejería de Asuntos Sociales
<p>4.1.3. Fortalecimiento y dinamización del Foro para la integración y participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
<p>4.1.4. Participación de la familia en la escuela.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Innovación Educativa

<p>4.1.5. Promoción de la participación de las personas inmigrantes en las entidades sociales del tercer sector y las redes que las aglutinan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Viceconsejería de Asuntos Sociales. - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
---	--

4.2 Fomentar el reconocimiento y visibilización en el espacio público y en los medios de comunicación de la realidad de los nuevos y nuevas vecinas de Euskadi y de la diversidad de culturas de Euskadi, impulsando su conocimiento y aprecio.

Proyecto	Direcciones / Organismos
<p>4.2.1. Visibilización e integración de la perspectiva de la Interculturalidad en campañas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad - Dirección de Política Familiar y Comunitaria - Dirección de Servicios Sociales - Emakunde - Secretaría General
<p>4.2.2. Incorporación de la perspectiva intercultural en el Contrato Ciudadano por las Culturas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Promoción Cultural
<p>4.2.3. Programa de formación para profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

4.3 Impulsar espacios de encuentro, reconocimiento y convivencia entre grupos y personas de orígenes diversos, que promuevan el sentido de pertenencia.

Proyecto	Direcciones / Organismos
<p>4.3.1. La Escuela y entorno educativo como espacios de encuentro y participación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Innovación Educativa
<p>4.3.2. Impulso de espacios de participación compartida que incorporen el euskera como elemento de integración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política lingüística
<p>4.3.3. Desarrollo de una experiencia piloto de incorporación de voluntariado en los centros de Educación de Personas Adultas para fomentar los aprendizajes y la relación con el entorno social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Aprendizaje Permanente.
<p>4.3.4. Líneas de subvención para actividades del tercer sector con la transversal de interculturalidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Viceconsejería de Asuntos Sociales

4.3.5. Impulso de espacios de encuentro de personas jóvenes.	- Dirección de Juventud
--	-------------------------

5. Lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia

5.1 Promover mecanismos institucionales de lucha contra la discriminación racial, que incluyan la creación de datos e indicadores de existencia de la misma.

Proyecto	Direcciones / Organismos
5.1.1. Diseño y construcción un sistema de información generador de conocimiento sobre la realidad de la discriminación.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
5.1.2. Creación y empleo de mecanismos y herramientas de prevención de la discriminación (Información, formación, orientación, sensibilización y mecanismos de denuncia).	- Dirección de Derechos Humanos - Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
5.1.3. Puesta en marcha de un grupo de trabajo con entidades sociales.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

5.2 Promover un discurso público inclusivo a través de la información, sensibilización y comunicación pública institucional antirracista.

Proyecto	Direcciones / Organismos
5.2.1. Foro de análisis y contraste con profesionales de los medios de comunicación sobre la discriminación, el racismo y la xenofobia.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
5.2.2. Programa de sensibilización contra el Racismo y la Xenofobia.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
5.2.3. Incorporación de la interculturalidad en los medios de comunicación públicos.	- Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad



MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN

La gestión del III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural se centra en una implementación, control y seguimiento continuo que permita la ejecución eficiente y la recogida sistemática y eficaz de la información cuantitativa y cualitativa sobre el desarrollo de los proyectos, convirtiéndose así en un sistema de puesta en marcha y alerta temprana para detectar dificultades, necesidades de ajuste y la incorporación de nuevos contenidos y líneas de intervención.

En relación a la distribución de funciones en la gestión del plan señalar que la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad es el ente responsable principal de los procesos de gestión, control y desarrollo de las acciones y programas asociados al III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural. En este sentido, este planteamiento precisa de elementos de gestión sólidos que permitan alcanzar los resultados previstos (secretaría técnica interna o externa), y que a su vez refuerzen y consoliden el esfuerzo realizado desde los departamentos de Gobierno y el conjunto de instituciones, continuando en los años sucesivos con el desarrollo de la implantación del Plan, haciendo especial énfasis en las temáticas prioritarias y extendiendo el trabajo realizado a todos los ámbitos de intervención definidos.

Así pues, su principal labor será la de apoyar y facilitar la implantación de este Plan, garantizando el desarrollo de los diferentes proyectos de actuación, el cumplimiento de los objetivos y la coordinación de los diferentes agentes implicados en la ejecución del Plan. Así mismo, este trabajo avanzará en la aportación de iniciativas y nuevos contenidos que resulten de interés para el Plan, la concreción de las actuaciones a desarrollar en cada año, y el seguimiento y monitoreo de las iniciativas planteadas.

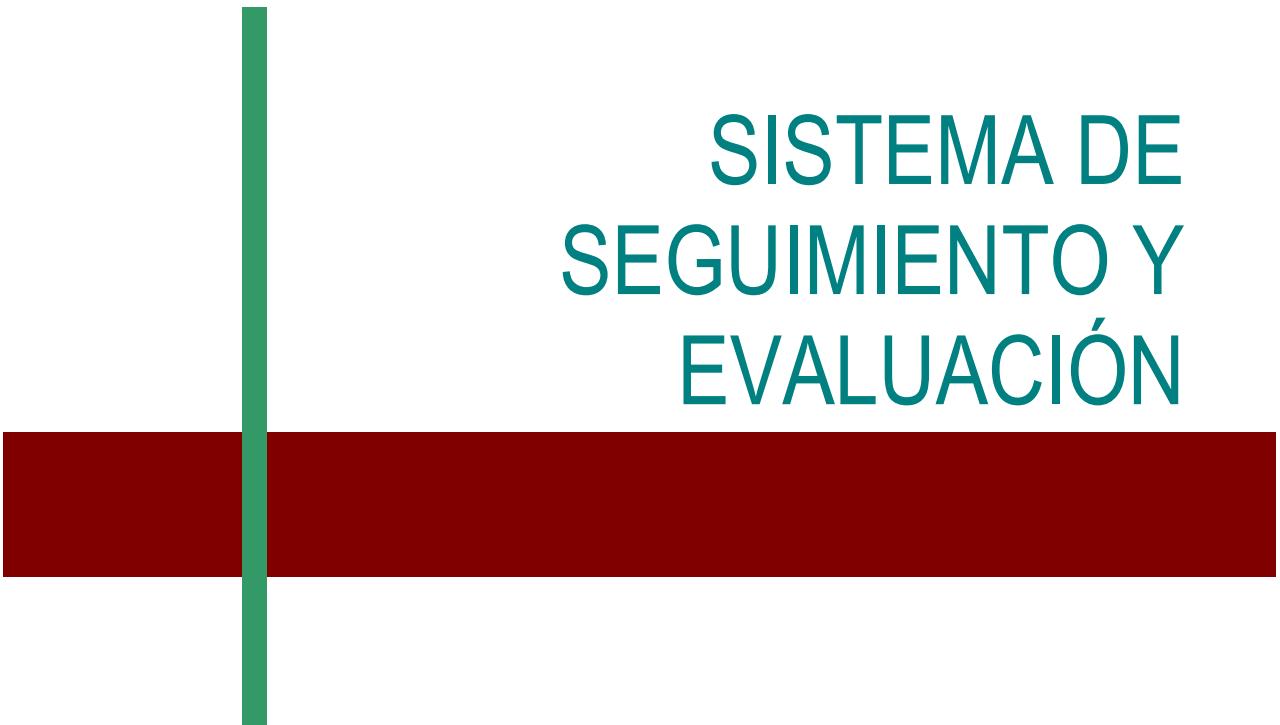
El objetivo general de la Dirección se traduce además en una serie de objetivos operativos, que a continuación pasamos a detallar:

1. Desarrollar un seguimiento monitorizado de los proyectos del Plan.
2. Concretar y ajustar las acciones y proyectos planteados en el plan, facilitando así la programación anual de las actuaciones a realizar de acuerdo con lo establecido en el III Plan.
3. Gestionar los espacios de coordinación propuestos en la planificación.
4. Concretar – ajustar -revisar el sistema de indicadores existente, facilitando el desarrollo de las próximas evaluaciones del plan.

En relación a la implantación y desarrollo de los proyectos del Plan, señalar que son los propios agentes responsables (Departamentos, Direcciones y Organismos autónomos de Gobierno Vasco) los encargados de gestionar las acciones concretas del plan. En este sentido es vital contar con el compromiso y la implicación de las personas responsables en dos procesos principales, por un lado impulsar la ejecución de sus acciones, y por otro, realizar un seguimiento periódico de su desarrollo, todo ello bajo la coordinación de la propia Dirección del Inmigración y Gestión de la Diversidad. Como herramienta de apoyo a la gestión del plan y mecanismo de coordinación de este trabajo destacar el espacio de la Comisión Interdepartamental donde estarán presentes todos los responsables departamentales del Gobierno Vasco. Un espacio compartido de trabajo que contará con reuniones periódicas anuales y cuyas funciones principales serán la coordinación anual del plan de trabajo a desarrollar, el análisis compartido de experiencias y procedimientos y el seguimiento conjunto del plan.

Otro espacio fundamental para la gestión y seguimiento del plan es el foro para la Integración Social de los ciudadanos y ciudadanas Inmigrantes. Este órgano de coordinación, en el que están representados tanto las administraciones públicas como la sociedad civil, deberá jugar un papel importante en el seguimiento y los ajustes necesarios a implementar en una realidad social tan cambiante como es la relacionada con la inmigración. Este espacio de participación debe estar informado de forma periódica de los avances y desarrollo del propio plan, permitiendo así abrir espacios continuos de aportaciones para el ajuste y mejora de los contenidos y el funcionamiento de esta planificación.

Por último, habría que citar el espacio colaborativo con las Diputaciones Forales y la Red de acogida, integración y convivencia intercultural (red municipal) como estructuras desde las que coordinar e impulsar proyectos propios de cada institución y aquellos de carácter compartido.



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como se plantea en el sistema de gestión, la evaluación del III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural se centra en un modelo de evaluación continua, donde la propia Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad tiene la función de promover y coordinar los diferentes procesos evaluativos que se precisen para el correcto funcionamiento del plan. Para este trabajo, deberá contar tanto con el personal interno propio de la Dirección, como con el apoyo externo de personal técnico especializado.

En el propio proceso evaluador, los agentes responsables de la ejecución y desarrollo del Plan (Departamentos, Direcciones y organismos Autónomos) aportarán la información necesaria para la comprensión y análisis de los procesos y resultados generados por la actuación del Plan, valorando a su vez la consecución de los objetivos.

Desatar también el papel de colaboración que en este apartado desarrollará el Foro para la Integración y Participación Social de los Ciudadanos y Ciudadanas Inmigrantes, este espacio podrá participar, como órgano consultivo, en la evaluación realizando las aportaciones necesarias para el ajuste del plan y analizando y valorando los resultados obtenidos por las acciones y proyectos implementados.

Por último, apuntar que tanto el Servicio de Integración y Convivencia Intercultural (Biltzen) como el Observatorio Vasco de Inmigración, herramientas de la propia Dirección del Inmigración y Gestión de la Diversidad, son dos elementos clave para aportar información a tener en cuenta en los procesos de seguimiento, adaptación y evaluación de esta nueva planificación.

1. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO (sistema de recopilación de información)

Un aspecto básico del seguimiento es la implantación de un sistema de recopilación de información, que atendiendo a los principios de racionalidad y operatividad, permita recoger de forma sistemática los datos necesarios para el correcto desarrollo de los procesos evaluativos.

Este seguimiento es un proceso de gestión interno, que bajo la coordinación de la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad, deberá ser desarrollado por los diferentes agentes responsables de la ejecución del plan. Para el correcto desarrollo de este proceso será precisa la creación de metodologías, herramientas y sistemas (preferentemente telemáticos) que faciliten el trabajo de recogida de información, una labor que deberá ser desarrollada y coordinada desde la propia Dirección.

En este sentido, y en cuanto a la metodología del seguimiento, es preciso **sistematizar el proceso de recogida y tratamiento de la información** resultante del propio desarrollo de las acciones y proyectos del Plan. Para ello, este proceso debe seguir los siguientes pasos:

- **Informatización del plan.** Incorporar a formato bases de datos los elementos fundamentales del plan.
- **Creación de una ficha de recogida de datos** que contemple indicadores capaces de medir el cumplimiento, los resultados y el impacto generado por cada acción.
- Diseño de un **soporte Informatizado de las fichas** en una aplicación on line que almacene y sistematice toda la información de las acciones.
- Esta **recopilación de información** debe desarrollarse **de forma continua**, cada agente ejecutor debe completar y documentar las fichas de recogida de datos una vez finalizada la acción o de forma anual.
- **Envío de la información recogida** a la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad para su almacenaje.

Este proceso de estandarización y automatización permitirá:

- Aumentar el control sobre los proyectos del Plan. Posibilitando el desarrollo de las próximas evaluaciones y ajustando el Plan.
- Concretar la información de cada proyecto a partir de la definición de su descripción, sus objetivos, sus destinatarios, su importancia dentro del plan y sus indicadores de evaluación tanto de resultados como de impacto.
- Regular las prioridades del Plan, a través de acciones que se ajusten a las líneas y los programas estratégicos.
- Desarrollar un importante esfuerzo de definición y concreción de los indicadores de evaluación del Plan.
- Creación de una metodología de trabajo que sistematice el proceso de recogida y tratamiento de la información, facilitando la elaboración de las evaluaciones.
- Desarrollar desde la Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad un seguimiento más periódico y exhaustivo del trabajo que deben realizar los agentes implicados.

2. PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación es la aplicación sistemática de procedimientos estandarizados para valorar la conceptualización y el diseño, la ejecución y la utilidad de los programas de intervención pública.

La correcta aplicación de este proceso faculta la obtención de una mejora sistemática en todas las medidas y proyectos que se desarrollen en materia de Inmigración, ciudadanía y Convivencia Intercultural.

En este sentido, el III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural (2011-2013) precisa de dos procesos de evaluación bien diferenciados. Por un lado, una **evaluación intermedia** a desarrollar tras el cumplimiento del primer año de desarrollo del plan (septiembre 2012), y una segundo proceso de **evaluación final** al término de esta planificación en 2013.

2.1. EVALUACIÓN INTERMEDIA (Desarrollo)

Este primer análisis del III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural debe realizarse a partir de una Evaluación Intermedia consistente en el análisis crítico del conjunto de informaciones y datos recogidos sobre los proyectos y acciones del plan, permitiendo de esta manera conocer la forma en la que los objetivos perseguidos están siendo alcanzados.

Esta evaluación debe hacer hincapié en la validez de la propia intervención en curso, en su desarrollo y en la calidad y funcionamiento del sistema de gestión, coordinación y seguimiento de los programas, proyectos y acciones del plan.

Además esta evaluación debe tener un carácter formativo, centrado en la mejora y el ajuste de los diferentes procesos y medidas desarrollados y evaluados.

Tipos de evaluación a realizar

2.1.1. Diseño y la estructura del plan

Este análisis debe permitir conocer la organización interna del plan (análisis y definición de sus elementos principales, el rumbo del Plan, el peso de cada agente, líneas prioritarias de desarrollo, la relación de este plan y su impacto en otras políticas...) posibilitando, la detección de carencias y debilidades de la planificación analizada y, además, debe servir para visualizar duplicidades, lagunas e incoherencias internas de la propia estructura y diseño del plan.

Análisis a desarrollar

de coherencia: Análisis que valora si el diseño de la intervención ha sido adecuado para alcanzar los objetivos y si ha sido complementado o ha complementado a otras intervenciones del mismo ámbito u otros ámbitos.

de pertinencia: Esta evaluación de pertinencia consistirá en el análisis de la calidad en la formulación de los objetivos, valorando si estos eran realistas, alcanzables y medibles, conforme a los recursos disponibles y los efectivamente empleados.

de relevancia: El objetivo esencial es analizar la calidad y veracidad de los diagnósticos desarrollados con el fin de conocer hasta qué punto se ha identificado adecuadamente el alcance del problema y la metodología y fuentes usadas para su determinación

de arquitectura y calibrado: Análisis interno de los elementos estructurantes del plan (Ejes, Líneas, Áreas, Directrices, Objetivos,...) con el objeto de conocer su conformación, distribución y el rumbo de la planificación.

2.1.2. Implantación y ejecución

Análisis de situación de las acciones que conforman el Plan, en relación al avance que han experimentado en el tiempo transcurrido entre su aprobación y el momento de la evaluación. En este apartado deberán analizarse los diversos aspectos que configuran el sentido de la implantación.

Análisis a desarrollar	indicadores
<u>Grado-nivel de ejecución</u> del desarrollo de las acciones.	Indicadores descriptivos: - Línea - Objetivo - Título de la acción - Responsable - Periodicidad -
<u>Grado de transversalidad:</u> Agentes implicados en el desarrollo de las acciones .	
<u>Grado de ejecución económica:</u> Análisis presupuestario de las acciones .	
<u>Estudio del cronograma de ejecución</u> Análisis de los <u>recursos humanos y materiales</u> empleados en la ejecución.	Indicadores de realización: - nivel de cumplimiento - fecha de ejecución - presupuesto ejecutado - destinatarios - colaboración -
Destacar otros análisis a desarrollar de carácter más cualitativo: continuidad de las medidas, causas del no desarrollo de las acciones, análisis DAFO en la ejecución,...	

2.1.3 Resultados iniciales del plan

Información sobre los logros y avances más inmediatos y directos obtenidos en el proceso de desarrollo de las acciones planteadas, haciendo especial hincapié en analizar los efectos sobre los usuarios/beneficiarios del programa.

En cuanto a la **cuestión metodológica** se plantea desarrollar un análisis cuantitativo de los datos recogidos sobre los resultados de cada una de las acciones. Señalar que en el proceso de elaboración del plan, cada agente ya ha señalado los indicadores de resultados asociados a sus acciones (nº de personas beneficiarias, materiales elaborados, ...).

Análisis a desarrollar

por líneas y objetivos. Análisis de los logros obtenidos en los diferentes elementos estratégicos de la estructura del plan.

por agentes responsables. Conocimiento de los resultados obtenidos por cada responsable, valorando el grado de satisfacción de estos agentes implicados con la propia intervención (órganos políticos responsables, gestores, sujetos beneficiarios,...)

por tipos de intervención. Análisis de los avances iniciales obtenidos en las diferentes áreas de trabajo definidas: Conocimiento, formación, sensibilización, información,...

2.1.4 Sistema de gestión

Este espacio consiste en examinar la forma en la que se gestiona y ejecuta el plan. Trata de medir la capacidad de un organismo en relación con el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos y de valorar el grado de implicación de los gestores, su actitud, formación, etc.

Análisis a desarrollar

Los Mecanismos y procedimientos para la recogida de información: Estudio del sistema de seguimiento existente para la recogida sistemática y adecuada de la información que debe ser utilizada para la puesta en marcha de los procesos evaluativos.

La participación: Valorando el grado de implicación real e interés de los distintos actores implicados, la aceptación del proceso seguido y la incidencia de las aportaciones efectuadas en la toma de decisiones y los resultados obtenidos.

La Comunicación: Valorando si se ha llegado a alcanzar un funcionamiento más abierto con una comunicación más eficaz y un lenguaje realmente accesible al público en general. Además es preciso realizar un estudio del sistema administrativo para la difusión y promoción interna de las medidas del plan.

La formación: Análisis del nivel de formación-cualificación de los cuadros técnicos.

La voluntad política: Análisis del impulso político presente en cada proyecto y en la totalidad del plan.

La coordinación: Análisis del funcionamiento y eficacia de los mecanismos de coordinación existentes (Comisiones, Foros, consejos,...). En este proceso se analizan las funciones, materiales y trabajos desarrollados por los diferentes espacios, herramientas y estructuras de coordinación.

Al finalizar esta evaluación intermedia deberá presentarse un informe sobre las recomendaciones y los ajustes necesarios para adaptar el plan a las necesidades y situaciones existentes, superando las dificultades detectadas en el proceso evaluador. Algunos análisis de interés a incorporar son: la calidad

del sistema de gestión y seguimiento, la estimación anticipada de resultados y el análisis de las desviaciones detectadas respecto a lo planificado.

2.2 EVALUACIÓN FINAL (Impacto)

Este segundo proceso debe centrarse en una evaluación ex post, desarrollada una vez esté finalizado el III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural. Este análisis permitirá valorar el éxito final de los proyectos, el acierto de la estrategia de intervención diseñada, su grado de flexibilidad y adaptación a una realidad siempre cambiante, su eficacia y eficiencia, y la adecuación final de los mecanismos de gestión y seguimiento previstos.

Esta evaluación ex post es igual que la intermedia debe analizar tanto la implantación, la estructura y sus resultados finales, como el propio sistema de gestión y seguimiento.

Sin embargo, señalar que este nuevo proceso evaluador incorporará análisis diferenciados que permitan un mayor y mejor conocimiento del desarrollo e impacto de esta intervención.

2.2.1 Impacto del plan

Valoración del impacto global del plan atendiendo a sus principales líneas de intervención. Este análisis debe centrarse en los efectos o consecuencias más generales del plan, cuantificando el efecto de la política en los agregados macroeconómicos o espaciales (crecimiento del PIB, tasa de paro y actividad,...)

Línea de actuación	Indicadores de interés
L1. Estructuración y articulación intra e interinstitucional de la política vasca de ciudadanía e inmigración.	<p>1. Estructuras existentes para el desarrollo de políticas de inmigración.</p> <p>2. Estudios e investigaciones realizadas.</p> <p>3. Valoración de la estructura y articulación del Plan.</p>
L2. Acceso al empleo, formación y al éxito escolar como vías para la integración, el acceso a la ciudadanía plena y la movilización de los recursos humanos presentes en Euskadi para fortalecer el tejido productivo.	<p>4. Tasa de paro inmigrante.</p> <p>5. Coeficiente de ocupación inmigrante.</p> <p>6. Tasa de actividad (absolutos y %)</p> <p>7. Porcentaje de inmigrantes en la puesta en marcha de nuevos negocios.</p> <p>8. Población inmigrante en situación de alta en la Seguridad Social por actividad.</p>

	10. Población de origen extranjero que ha realizado o realiza estudios reglados. 11. Índice de éxito escolar. 12. Nivel de estudios. 13. Tipo de estudios. 14. Nivel de realización de estudios reglados. 15. Análisis de la integración escolar.
L.3. Acceso y gestión de la diversidad en los servicios y programas públicos	16. Estado de salud general. 17. Unidades de convivencia con presencia de personas de origen extranjero en la vivienda o establecimiento. 18. Población de origen extranjero en unidades familiares con dificultades de vivienda.
L.4. Participación, diversidad cultural y convivencia	20. Porcentaje de inmigrantes en organizaciones. 21. Población de origen extranjero por lengua de comunicación en el lugar de residencia. 22. Tasa de Integración. 23. Índice de participación social.
L.5. Lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia	24. Índice de dificultades percibidas por la población extranjera (discriminación). 25. Valoración de la población autóctona e inmigrante. 26. Percepción de la integración comunitaria y personal. 27. Discriminación latente en población autóctona.

Sobre la cuestión metodológica señalar que para este proceso de recopilación de indicadores externos de impacto se han seleccionado fuentes estables y periódicas que permitan evaluar de forma sistemática los efectos del plan (Análisis de fuentes de información estadística y de estudios relacionados).

2.2.2 Otros análisis de interés a desarrollar en este espacio son los siguientes:

Análisis a desarrollar

Eficacia: valorando los resultados alcanzados respecto a los objetivos estratégicos establecidos.

Eficiencia: valorando si los recursos temporales, presupuestarios, técnicos y humanos han sido suficientes y ajustados a las previsiones efectuadas

Satisfacción: valorando el grado de satisfacción de los destinatarios finales /beneficiarios con la intervención desarrollada.

Al término de esta evaluación ex post es preciso elaborar un documento de carácter estratégico que permita conocer el proceso de implantación real del III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural.

Este documento de carácter prospectivo deberá centrarse en analizar el grado de éxito de la intervención, sus potencialidades y debilidades, la eficiencia de sus medidas, los logros y efectos obtenidos, y por último, elaborar unas recomendaciones a tener en consideración en las futuras planificaciones a desarrollar en materia de inmigración, ciudadanía y convivencia intercultural.



BANCO DE ACCIONES

L.1

Estructuración y articulación intra e interinstitucional de la política vasca de ciudadanía e inmigración.

- 1.1 Dotar a la sociedad vasca a sus actores institucionales y sociales de un marco de referencia compartido para la gestión de la inmigración en Euskadi.

Proyecto: 1.1.1. Impulso de un Pacto Social sobre Inmigración en Euskadi

Acción	Direcciones / Organismos
Impulso de un Pacto Social sobre Inmigración en Euskadi.	Dirección de Inmigración y Gestión de la diversidad

- 1.2 Dotar al Gobierno Vasco de los instrumentos y mecanismos necesarios para el diseño, ejecución y evaluación de la política transversal de inmigración, ciudadanía y convivencia intercultural.

Proyecto: 1.2.1. Creación y puesta en marcha de una comisión interdepartamental.

Acción	Direcciones / Organismos
Continuidad del grupo de trabajo formado por las direcciones de Violencia de Género e Inmigración.	Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género
Creación de una Comisión Interdepartamental.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Reforzar, mediante acuerdos de colaboración interdepartamentales e interinstitucionales, los programas de sensibilización existentes dirigidos a población infantil y juvenil en espacios de convivencia cotidiana: centros escolares, equipamientos de infancia y juventud, etc.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Coordinación con la Dirección de Inmigración para facilitar la continuidad y coherencia en la atención a la población joven extranjera sujeta a algunos de los programas del Servicio de Justicia Juvenil.	Dirección de Justicia
Establecimiento de mecanismos de coordinación entre los turnos de oficio de extranjería y violencia doméstica, de cara a facilitar la atención a mujeres inmigrantes maltratadas.	Dirección de Justicia
Integración de contenidos sobre la gestión de la diversidad en las Comisiones de Coordinación de ámbito local de la Ertzaintza y de los Cuerpos de Policía Local.	Dirección de la Ertzaintza

Potenciación de la coordinación entre sistemas, servicios y espacios integrados en las Direcciones de Familia e Inmigración.	Dirección de Política Familiar y Comunitaria
Espacio de colaboración interdepartamental para ayudar a las personas retornadas en su incorporación a la sociedad vasca.	Dirección para los Ciudadanos y las Colectividades Vascas en el Exterior
Proyecto: 1.2.2. Impulso, coordinación y gestión del conocimiento en materia de inmigración para una mejor actuación.	
Acción	Direcciones / Organismos
Conocimiento de la situación de las personas inmigrantes en relación a la atención sanitaria.	Eustat
Conocimiento de la situación de las personas inmigrantes en relación a la actividad escolar.	Eustat
Incorporación de la nacionalidad en la estratificación de las muestras de encuestas sociodemográficas.	Eustat
Conocimiento de los usos relativos a la identificación de las personas inmigrantes.	Eustat
Análisis y seguimiento de las desigualdades y los determinantes sociales en el área de la salud.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Conocimiento de la situación de las personas inmigrantes en relación a la atención sanitaria (Encuesta de salud).	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Realización de un estudio relacionado con la situación de las mujeres inmigrantes en Euskadi.	Emakunde – Secretaría General
Incorporación de contenidos relativos a las mujeres inmigrantes y a la interculturalidad a través de la concesión de ayudas para diversos másteres universitarios.	Emakunde – Secretaría General
Inclusión de datos relativos a población inmigrante en diferentes ámbitos en el informe "Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi" que anualmente elabora el Instituto.	Emakunde – Secretaría General
Incorporación de la perspectiva de la interculturalidad en los informes elaborados desde la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
Diseño de una propuesta para la creación de un Sistema de Gestión del Conocimiento y la innovación en los ámbitos propios de las Políticas de Inmigración, Ciudadanía y Gestión de la Diversidad.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Consolidación del Observatorio Vasco para la Inmigración.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Elaboración de un diagnóstico de las necesidades y recursos de mediación existentes en Euskadi, de cara a establecer orientaciones y recomendaciones para la promoción, diseño y articulación de servicios y agentes en los diferentes ámbitos y sectores de intervención.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Incorporación de la perspectiva de la interculturalidad en los estudios elaborados desde la Dirección de Política Familiar y elaborados desde la Dirección de Política Familiar y Comunitaria.	Dirección de Juventud y Acción Comunitaria
Constitución y desarrollo del Sistema Vasco de Información sobre Servicios Sociales, incluyendo acciones relacionadas y en elaboración con el observatorio de inmigración.	Dirección de Servicios Sociales
Realización de un estudio-diagnóstico sobre las necesidades de los "Retornados" - ciudadanía de origen vasco que regresa a Euskadi.	Dirección para los Ciudadanos y Colectividades Vascas en el Exterior
Introducción de la variable inmigración en la encuesta bianual "Euskadi y drogas".	Dirección de Drogodependencias
Elaboración periódica de información estadística que permita a la Ertzaintza e instituciones oficiales pertinentes diseñar planes concretos en función de la realidad sociocultural de cada zona específica.	Dirección de la Ertzaintza
Integración de la perspectiva de la inmigración en los diferentes estudios relacionados con las personas jóvenes.	Dirección de Juventud

Proyecto: 1.2.3. Consolidación del servicio de integración y convivencia intercultural, Biltzen, para la formación, la asesoría y el acompañamiento de las políticas de gestión de la diversidad.

Acción	Direcciones / Organismos
Consolidación del servicio de integración y convivencia intercultural, Biltzen, para la formación, la asesoría y el acompañamiento de las políticas de gestión de la diversidad.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad.
1.3 Articular establemente la colaboración interinstitucional (Gobierno, Diputaciones y Municipios) en el trabajo por la ciudadanía y la integración.	

Proyecto: 1.3.1. Impulso del trabajo compartido con los municipios, a través de la formalización, ampliación e impulso del trabajo en Red por la acogida, integración y convivencia intercultural.

Acción	Direcciones / Organismos
Trabajo compartido a través de la red pública de acogida de base municipal. Servicio de traducción en Ayuntamientos.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Impulso de una Red por la integración y la convivencia intercultural.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 1.3.2. Establecimiento de acuerdos interinstitucionales para la incorporación de acciones y contenidos formativos relativos a la gestión de la diversidad, interculturalidad, igualdad de trato y no discriminación.

Acción	Direcciones / Organismos
Establecimiento de acuerdos intra e interinstitucionales para la incorporación de acciones y contenidos formativos relativos a la gestión de la diversidad, interculturalidad, igualdad de trato y no discriminación, etc. en los marcos y estructuras formativas de referencia para cada ámbito institucional y sectorial (Garatu, Institutos Forales, Academia de Policía del País Vasco, etc.)	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad Academia de Policía del País Vasco

Proyecto: 1.3.3. Espacio colaborativo periódico con las Diputaciones Forales.

Acción	Direcciones / Organismos
Desarrollo de reuniones periódicas con los responsables forales en materia de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

- 1.4 Rediseñar los mecanismos de gobernanza participativa de la política vasca de ciudadanía e integración.

Proyecto: 1.4.1. Renovación del Foro (Decreto Regulador)

Acción	Direcciones / Organismos
Renovación del Decreto regulador del Foro.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 1.4.2. Integración de la perspectiva de género en los mecanismos de gobernanza existentes.

Acción	Direcciones / Organismos
Participación en el Foro para la Integración y Participación Social de las Ciudadanas y Ciudadanos Inmigrantes y, en su caso, en la Comisión Interdepartamental con el fin de realizar propuestas de cara a introducir la perspectiva de género en la actividad de dichos órganos.	Emakunde - Secretaría General

L.2

Acceso al empleo, formación y al éxito escolar como vías para la integración, el acceso a la ciudadanía plena y la movilización de los recursos.

- 2.1 Favorecer el acceso al mercado laboral de las personas que viven en Euskadi, contribuyendo a remover las trabas y limitaciones existentes de empleabilidad (legales, idiomáticas, formativas, etc.)

Proyecto: 2.1.1 Creación de unidad de "gestión de la diversidad" en Lanbide, para un mejor acceso a la orientación, intermediación y fomento del empleo.

Acción	Direcciones / Organismos
Acceso de la población inmigrante a los servicios de orientación laboral integrados en Lanbide.	Lanbide
Creación de una Unidad de Gestión de la Diversidad dentro de Lanbide.	Lanbide
Desarrollo de procesos de intermediación y fomento del empleo para las personas inmigrantes.	Lanbide
Integración en el servicio a empresas de Lanbide contenidos y productos relacionados con el fenómeno migratorio.	Lanbide
Ánalysis de la posibilidad de incorporar nuevas herramientas y sistemas que mejoren el servicio de atención en las oficinas de Lanbide.	Lanbide

Proyecto: 2.1.2. Impulso del aprendizaje de las lenguas (castellano y euskera) como elemento clave del acceso al empleo.

Acción	Direcciones / Organismos
Potenciación de los grupos específicos de aprendizaje de euskera y castellano en los centros de Educación de Personas Adultas	Dirección de Aprendizaje Permanente
Impulso de los programas de Refuerzo lingüístico en los centros que imparten Programas de Cualificación Profesional Inicial	Dirección de Aprendizaje Permanente

Fomento del curso AISA –cultural y lingüístico- (Curso de Iniciación y acogida para inmigrantes).	Política lingüística
---	----------------------

Elaborar y diseñar una versión On Line del curso de acogida para inmigrantes	Política lingüística
--	----------------------

Proyecto: 2.1.3. Atención jurídica en materia de extranjería, tanto para usuarios como para profesionales.

Acción	Direcciones / Organismos
Servicio de atención jurídica en extranjería.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Asesoramiento para las familias que disponen de personas cuidadoras.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Definición de criterios y directrices para sistematizar la elaboración de los informes de Esfuerzo de Integración, de adecuación de vivienda y de Inserción Social.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 2.1.4. Análisis del ámbito de atención a personas y servicio doméstico como nicho de empleo.

Acción	Direcciones / Organismos
Elaboración de un estudio sobre las empleadas de hogar en la CAPV.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 2.1.5. Itinerarios de incorporación social para jóvenes extranjeros.

Acción	Direcciones / Organismos
SERVICIO HEMEN (itinerarios de incorporación social para jóvenes extranjeros)	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

2.2 Contribuir a la activación del capital humano presente en Euskadi, favoreciendo el reconocimiento de las competencias profesionales y promoviendo el emprendizaje.

Acción	Direcciones / Organismos
Reconocimiento de las competencias profesionales de la población inmigrante	Lanbide

Investigación sobre el capital humano en la CAPV	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
--	---

Proyecto: 2.2.2. Impulso del emprendizaje y apoyo a emprendedores

Acción	Direcciones / Organismos
Promoción de un emprendizaje que permita generar nuevos servicios y herramientas de apoyo a las personas emprendedoras	Lanbide

2.3 Impulsar la formación y las competencias profesionales adecuadas a la estructura productiva de Euskadi.

Proyecto: 2.3.1. Proceso de acogida sistemática en los Centros de Educación de Personas Adultas y en Centros de Cualificación Profesional, que incluya el fomento de itinerarios de aprendizaje.

Acción	Direcciones / Organismos
Establecimiento de un proceso de acogida de una manera sistemática en todos los centros de educación de personas adultas y en los Centros de Cualificación Profesional Inicial.	Dirección de Aprendizaje Permanente
Fomento de itinerarios de aprendizaje para que población inmigrante obtenga el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (GESO) y así favorecer su empleabilidad y su acceso a la educación postobligatoria.	Dirección de Aprendizaje Permanente

Proyecto: 2.3.2. Fomento y facilitación del acceso de personas inmigrantes a la formación ocupacional y a los ciclos formativos.

Acción	Direcciones / Organismos
Facilitación del acceso de personas extranjeras a los ciclos formativos.	Dirección de Formación Profesional
Impulso en la creación de programas de formación laboral para personas en riesgo de exclusión.	Dirección de Drogodependencias
Promoción del acceso de las personas inmigrantes a la formación ocupacional en nichos productivos acordes con sus aptitudes y nivel educativo.	Lanbide

2.4 Incrementar el índice de éxito escolar y el número de alumnado de origen inmigrante que accede a la educación postobligatoria.

Proyecto: 2.4.1. Desarrollo de una escuela inclusiva que integre la perspectiva intercultural (formación y elaboración, difusión y seguimiento de materiales)

Acción	Direcciones / Organismos
Sensibilización y formación de los diferentes agentes educativos	Dirección de Innovación Educativa
Desarrollo de una Escuela inclusiva, perspectiva intercultural y currículum escolar.	Dirección de Innovación Educativa
Elaboración, difusión y seguimiento de materiales que integren la perspectiva intercultural.	Dirección de Innovación Educativa
Avance en el desarrollo curricular de la línea de la EPS (educación para la salud) a partir de la idea de prevención de comportamientos problemáticos.	Dirección de Drogodependencias

Proyecto: 2.4.2. Dotación de recursos e incentivos a los centros con alto porcentaje de ALUMNADO inmigrante.

Acción	Direcciones / Organismos
Medidas para los centros con porcentaje de población extranjera significativa.	Dirección de Innovación Educativa

Proyecto: 2.4.3. Proceso de acogida, orientación e inclusión dentro del ámbito educativo, que contemple la adquisición de las lenguas, y la convalidación de titulaciones.

Acción	Direcciones / Organismos
Adquisición de las lenguas de la escuela.	Dirección de Innovación Educativa
Facilitación de un proceso de acogida, orientación e inclusión del alumnado y de sus familias.	Dirección de Innovación Educativa
Impulso de los mecanismos para la convalidación de titulaciones académicas obtenidas en los países de origen .	Dirección de Innovación Educativa

Proyecto: 2.4.4. Desarrollo de una experiencia piloto en los centros de Educación de Personas Adultas para la formación de familiares de los escolares de alumnos de Infantil, Primaria, Secundaria.

Acción	Direcciones / Organismos
Desarrollo de una experiencia piloto con los centros de Educación de Personal Adultas a la formación de familiares de escolares de alumnas y alumnos de Infantil, Primaria, Secundaria, principalmente en las familias inmigrantes, bien creando un grupo específico de formación de familiares o incorporando demandas individuales a las ofertas ya existentes para mejorar el éxito escolar de sus hijos e hijas.	Dirección de Aprendizaje Permanente

L.3

Acceso y gestión de la diversidad en los servicios y programas públicos

- 3.1 Garantizar el acceso normalizado y en igualdad a los servicios sanitarios, sociales, de vivienda, de justicia, de seguridad.

Proyecto: 3.1.1. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Sanidad.

Acción	Direcciones / Organismos
Servicio osasunlingua y tele traducción.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Gestión de la diversidad: en relación a la salud mental.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Gestión de la diversidad: en el programa de atención dental (PADI).	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Gestión de la diversidad en el sistema de vacunaciones.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Gestión de la diversidad: en el plan de prevención y control del sida.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Intervención desde la interculturalidad en el espacio socio sanitario.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Mejora del acceso de los colectivos de inmigrantes a la tarjeta individual sanitaria (TIS).	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria

Proyecto: 3.1.2. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Vivienda

Acción	Direcciones / Organismos
Asesoría y acompañamiento en materia de convivencia intercultural en la gestión de la política de vivienda.	Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda
Impulso del acceso de la población inmigrante en condiciones de igualdad a las viviendas vacías puestas en alquiler protegido en el marco del programa Bizigune.	Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda
Promoción del acceso de la población inmigrante a las viviendas en alquiler y alojamientos dotacionales promovidos en el marco del Plan Director de Vivienda y Regeneración Urbana 2010-2013 en igualdad de condiciones que la población autóctona.	Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda

Campaña de difusión de información entre colectivos de apoyo a la población inmigrante sobre el proceso de inscripción en el registro de solicitantes de vivienda de Etxebide.	Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda
Colaboración en el diseño y preparación de herramientas y sistemas de información y comunicación dirigidas a la población demandante de vivienda protegida.	Dirección de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda

Proyecto: 3.1.3. Gestión de la diversidad en el ámbito de las Igualdad y la violencia de género.

Acción	Direcciones / Organismos
Mantenimiento del servicio de interpretación a mujeres extranjeras que llamen al servicio de atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (satevi).	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
Adecuación de la atención a las circunstancias de las mujeres extranjeras inmigrantes.	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
Facilitación de la información sobre los servicios que ofrece la Defensoría a la población inmigrante.	Emakunde - Secretaría General
Proposición de medidas para garantizar el acceso de las mujeres extranjeras que sufren violencia contra las mujeres a los recursos de acogida y vivienda existentes, en el marco del trabajo de coordinación que Emakunde realiza en la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional, Berdinsarea y el protocolo de colaboración con la DAVVG.	Emakunde - Secretaría General

Proyecto: 3.1.4. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Justicia y la Seguridad.

Acción	Direcciones / Organismos
Revisión desde la gestión de la diversidad de la Instrucción sobre criterios de actuación en relación a ciudadanos y ciudadanas extranjeras.	Dirección de la Ertzaintza
Revisión de los procesos de calidad en los apartados más cercanos a ciudadanos y ciudadanas extranjeras, integrando una perspectiva intercultural.	Dirección de la Ertzaintza
Servicio de Traducción - DUALIA	Dirección de la Ertzaintza

Proyecto: 3.1.5. Gestión de la diversidad en el ámbito de los Servicios Sociales.

Acción	Direcciones / Organismos
Guía de buenas prácticas con objeto de dar visibilidad a los mejores proyectos de subvenciones sobre actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades, y en las de actividades de gestión del conocimiento para la intervención social.	Dirección de Servicios Sociales
Integración de la perspectiva intercultural en la planificación y en el desarrollo legislativo.	Dirección de Servicios Sociales
Incorporación de la exclusión jurídica como factor de exclusión a tener en cuenta en los instrumentos técnicos de valoración que se realicen.	Dirección de Servicios Sociales

Proyecto: 3.1.6. Gestión de la diversidad en el ámbito de la Juventud.

Acción	Direcciones / Organismos
Mejora de los canales de comunicación e información a las personas jóvenes inmigrantes.	Dirección de Juventud
3.2 Promover la formación en competencias interculturales y en gestión de la diversidad del personal de los diferentes servicios públicos (educación, sanidad, empleo, servicios sociales, de vivienda, de justicia, de seguridad.)	

Proyecto: 3.2.1. Oferta formativa anual dirigida a Entidades Locales en materia de gestión de la diversidad, extranjería e igualdad de trato y no-discriminación.

Acción	Direcciones / Organismos
Colaboración con otras entidades en acciones formativas e informativas en el ámbito municipal.	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
Mantenimiento y refuerzo de la Oferta Formativa Anual dirigida a las Entidades Locales de la CAE en materia de gestión de la diversidad, extranjería e igualdad de trato y no discriminación.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 3.2.2. Desarrollo de un marco de colaboración con IVAP para incorporar acciones y contenidos formativos relativos a la gestión de la diversidad, interculturalidad, igualdad de trato y no discriminación.

Acción	Direcciones / Organismos
Formación en materia de interculturalidad para profesorado y personas empleadas en los centros escolares.	Dirección de Aprendizaje Permanente

Programa salud y mujer: Formación en detección y tratamiento de la violencia sobre la mujer, en especial la mujer inmigrante y discapacitada.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Desarrollo de actividades formativas de Osakidetza en materia de interculturalidad.	Dirección de Aseguramiento y Contratación Sanitaria
Desarrollo de procesos formativos en materia de extranjería e interculturalidad dirigidos al personal del departamento de Interior del Gobierno Vasco y a otros agentes que trabajan con víctimas de violencia de género.	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
Formación en aspectos multiculturales al personal de Atención Ciudadana del Gobierno Vasco.	Dirección de Atención Ciudadana
Desarrollo de un marco de colaboración específico con IVAP para incorporar acciones y contenidos formativos relativos a la gestión de la diversidad, interculturalidad, igualdad de trato y no discriminación, etc a los diferentes Planes de Formación Transversales y Departamentales del personal de la Administración Autonómica.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Desarrollo de acciones de sensibilización, información, formación continua, etc. en materia de inmigración e interculturalidad dirigidas a abogados especializados en atención jurídica a inmigrantes sobre las peculiaridades de dicha defensa.	Dirección de Justicia
Formación y asesoría, en clave de comunicación intercultural, al personal funcionario de los diferentes Centros Educativos de la CAE que atienden a personas jóvenes extranjeras no acompañadas.	Dirección de Justicia
Curso sobre Inmigración y Políticas de juventud.	Dirección de Juventud
Desarrollo de procesos formativos dirigidos al personal de orientación de Lanbide en materia de gestión de la diversidad e interculturalidad.	Lanbide
Impartición de módulos formativos o temas en los diferentes cursos de Ingreso, Ascenso y Especialización destinados a funcionarios integrantes de los Cuerpos de Policía del País Vasco.	Academia de policía del País Vasco
Impartición de cursos o seminarios específicos sobre la realidad de la inmigración destinados a la Ertzaintza y Policías Locales.	Academia de policía del País Vasco
Formación del personal docente de la Academia de Policía del País Vasco en materias específicas sobre la realidad de la Inmigración.	Academia de policía del País Vasco

Proyecto: 3.2.3. Marco Formativo orientado a las entidades del tercer sector.

Acción	Direcciones / Organismos
Desarrollo de un marco formativo específico orientado al tercer sector ajustado a su relevancia en la intervención, a sus necesidades y potencialidades y a sus especificidades como entidades y redes de titularidad privada sin ánimo de lucro.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

L.4

Participación, diversidad cultural y convivencia

- 4.1 Favorecer y fomentar la participación e incorporación de las personas inmigradas en las diversas organizaciones sociales, sindicales, empresariales, escolares, culturales y políticas.

Proyecto: 4.1.1. Oferta formativa y de acompañamiento a personas y grupos orientados hacia la promoción de la participación social.

Acción	Direcciones / Organismos
Diseño de una oferta formativa y de acompañamiento a personas, grupos y organizaciones de inmigrantes centrada en la promoción de la participación social: espacios, circuitos, posibilidades, agentes, competencias, la participación como aprendizaje, etc.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Desarrollo de fórmulas de coordinación y colaboración entre las diferentes instancias y agentes comprometidos con los procesos de participación social: administraciones públicas, organizaciones sociales, agencias de voluntariado y asociacionismo, escuelas municipales de asociaciones, etc.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 4.1.2. Aplicación de ayudas dirigidas hacia un fortalecimiento asociativo centrado en la integración y la participación social.

Acción	Direcciones / Organismos
Aplicación de ayudas a proyectos dirigidos a la integración y participación social de las mujeres inmigrantes presentados en el marco del decreto de subvenciones para el fomento del asociacionismo entre mujeres así como la valoración referente a la consideración de las necesidades específicas de las mujeres que sufren múltiple discriminación, entre ellas, las mujeres inmigrantes.	Emakunde - Secretaría General
Convocatoria anual de Subvenciones para la intervención social.	Viceconsejería de Asuntos Sociales

Proyecto: 4.1.3. Fortalecimiento y dinamización del Foro para la integración y participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes.

Acción	Direcciones / Organismos
Fortalecimiento y dinamización del Foro para la integración y participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 4.1.4. Participación de la familia en la escuela.

Acción	Direcciones / Organismos
Formación y participación de los familiares en la escuela	Dirección de Innovación Educativa

Proyecto: 4.1.5. Promoción de la participación de las personas inmigrantes en las entidades sociales del tercer sector y las redes que las aglutinan

Acción	Direcciones / Organismos
Impulsar la Mesa de Diálogo Civil y el convenio con la Coordinadora de Asociaciones de apoyo a Inmigrantes de Euskadi, Harresiak Apurtuz.	Viceconsejería de Asuntos Sociales Departamento de Inmigración y Gestión de la Diversidad

4.2 Fomentar el reconocimiento y visibilización en el espacio público y en los medios de comunicación de la realidad de los nuevos y nuevas vecinas de Euskadi y de la diversidad de culturas de Euskadi, impulsando su conocimiento y aprecio.

Proyecto: 4.2.1. Visibilización e integración de la perspectiva de la interculturalidad en campañas públicas.

Acción	Direcciones / Organismos
Sensibilización sobre la trata: Visibilización de la existencia en nuestra comunidad de ciudadanas víctimas de trata.	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
Difusión de la campaña de sensibilización dirigida a mujeres inmigrantes víctimas de V.G. "frente a las señales, actúa" (3ª tirada).	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género
Desarrollo de recursos para la sensibilización adaptados a diferentes tipologías y contextos de intervención, desarrollando herramientas y soportes específicos.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Incorporación de la perspectiva de la interculturalidad en las campañas de sensibilización realizadas desde la Dirección de Política Familiar y Comunitaria.	Dirección de Política Familiar y Comunitaria

En el ámbito de la prostitución diseño de un programa para centralizar, dinamizar, coordinar iniciativas que desarrollen los agentes sociales en colaboración con las Administraciones Públicas, desarrollar un programa de intervención específico en colaboración con entidades sociales significativas, así como liderar un proceso de reflexión institucional en el ámbito del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales sobre la posibilidad de realizar una campaña orientada a sensibilizar a la sociedad y medios de comunicación sobre la situación de las personas que ejercen la prostitución en la CAE.	Dirección de Servicios Sociales
Participación en proyectos de sensibilización y actuaciones de la Dirección de Servicios Sociales que incorporen la realidad de la inmigración en el marco de una estrategia de defensa y promoción de una Sociedad de Bienestar.	Dirección de Servicios Sociales
Visibilización, en la campaña de comunicación del 8 de marzo de la existencia en nuestra comunidad de ciudadanas y ciudadanos de origen extranjero.	Emakunde - Secretaría General
Incorporación de contenidos relativos a la realidad de las mujeres inmigrantes y a la interculturalidad en la oferta formativa dentro del marco de Gizonduz.	Emakunde - Secretaría General

Proyecto: 4.2.2. Incorporación de la perspectiva intercultural en el Contrato Ciudadano por las Culturas.

Acción	Direcciones / Organismos
Análisis del impacto intercultural y medidas de ajuste a incorporar en los programas del Contrato Ciudadano por las Culturas.	Dirección de Promoción Cultural

Proyecto: 4.2.3. Programa de formación para profesionales.

Acción	Direcciones / Organismos
Diseño de un módulo formativo sobre el fenómeno migratorio, el tratamiento informativo de la diversidad, la igualdad de trato, etc. dirigido a profesionales de la comunicación y a alumnado de las facultades de Ciencias de la Comunicación.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Desarrollo de acuerdos con las universidades y centros de formación profesional para incorporar acciones y contenidos formativos relativos a la gestión de la diversidad, interculturalidad, igualdad de trato y no discriminación, etc. en las formaciones iniciales de futuras y futuros profesionales.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

4.3 Impulsar espacios de encuentro, reconocimiento y convivencia entre grupos y personas de orígenes diversos, que promuevan el sentido de pertenencia.

Proyecto: 4.3.1. La Escuela y entorno educativo como espacios de encuentro y participación.

Acción	Direcciones / Organismos
Utilización de la Escuela y entorno educativo como espacios de encuentro y participación.	Dirección de Innovación Educativa

Proyecto: 4.3.2. Impulso de espacios de participación compartida que incorporen el euskera como elemento de integración.

Acción	Direcciones / Organismos
Proyecto Auzoko	Política lingüística
Convocatoria de ayudas Euskalgintza – subvenciones para la promoción, difusión y/o normalización del euskera en la sociedad.	Política lingüística

Proyecto: 4.3.3. Desarrollo de una experiencia piloto de incorporación de voluntariado en los centros de Educación de Personas Adultas para fomentar los aprendizajes y la relación con el entorno social.

Acción	Direcciones / Organismos
Desarrollo de una experiencia piloto de incorporación de voluntariado en los centros de Educación de Personas Adultas para fomentar los aprendizajes y la relación con el entorno social.	Dirección de Aprendizaje Permanente

Proyecto: 4.3.4 Líneas de subvención para actividades del tercer sector con la transversal de interculturalidad.

Acción	Direcciones / Organismos
Convocatoria anual de Subvenciones para la intervención social.	Viceconsejería de Asuntos Sociales

Proyecto: 4.3.5. Impulso de espacios de encuentro de personas jóvenes.

Acción	Direcciones / Organismos
Jornadas sobre juventud e interculturalidad.	Dirección de Juventud

L.5.

Lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia

5.1 Promover mecanismos institucionales de lucha contra la discriminación racial, que incluyan la creación de datos e indicadores de existencia de la misma.

Proyecto: 5.1.1. Diseño y construcción un sistema de información generador de conocimiento sobre realidad de la discriminación.

Acción	Direcciones / Organismos
Diseño y creación de un sistema de información sobre Igualdad de Trato y no-discriminación.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad
Establecer mecanismos de prevención, control y denuncia ajustados a las necesidades de la población inmigrada.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 5.1.2. Creación y empleo de mecanismos y herramientas de prevención de la discriminación (Información, formación, orientación, sensibilización y mecanismos de denuncia).

Acción	Direcciones / Organismos
Organización anual de las una jornadas de reflexión: 2011: Jornada de reflexión sobre derechos civiles y políticos" 2012: Jornada de reflexión sobre derechos sociales y culturales" 2013: Jornada de reflexión sobre derechos de Tercera Generación."	Dirección de Derechos Humanos
Diseño de una estrategia específica de información, formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y no discriminación: documentación especializada, módulos formativos, recursos didácticos, etc.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

Proyecto: 5.1.3. Puesta en marcha de un grupo de trabajo con entidades sociales.

Acción	Direcciones / Organismos
Elaboración de un estudio sobre inmigración y discriminación en el mercado laboral en la CAPV: Diagnóstico, buenas prácticas y recomendaciones.	Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad

<p>Creación e impulso de un grupo de trabajo sobre Igualdad de Trato y no-discriminación</p>	<p>Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad</p>
--	--

5. 2. Promover un discurso público inclusivo a través de la información, sensibilización y comunicación pública institucional antirracista.

Proyecto: 5.2.1. Foro de análisis y contraste con profesionales de los medios de comunicación sobre la discriminación, el racismo y la xenofobia.

Acción	Direcciones / Organismos
<p>Creación y dinamización de un foro de formación y contraste con personal de medios de comunicación orientado al establecimiento de referencias, criterios y recursos que faciliten un tratamiento adecuado del fenómeno migratorio y una percepción positiva de la diversidad.</p>	<p>Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad</p>

Proyecto: 5.2.2. Programa de sensibilización contra el Racismo y la Xenofobia.

Acción	Direcciones / Organismos
<p>Programa de Educación y Sensibilización contra el Racismo y la Xenofobia</p>	<p>Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad</p>

Proyecto: 5.2.3. Incorporación de la clave de la interculturalidad en los medios de comunicación públicos.

Acción	Direcciones / Organismos
<p>Incorporación de la interculturalidad en el Contrato Programa de EITB</p>	<p>Dirección de la Inmigración y Gestión de la Diversidad</p>