



V PLAN DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA CIUDADANÍA, INTERCULTURALIDAD E INMIGRACIÓN

2018-2020

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGUKO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



ÍNDICE

Presentación/ 3

1. Bases/ 8

2. Organización, estructura y objetivos/18

3. Metodología/ 27

4. Propuestas de actuación/29

5. Memoria económica/43

6. Descripción de propuestas/ 44

PRESENTACIÓN

Desde finales del siglo pasado y principios de éste estamos asistiendo a un fenómeno inusual en Euskadi en los tiempos modernos: la llegada de personas desde orígenes extranjeros, algunos cercanos pero otros muchos, la mayoría, remotos y además en número muy importante, al menos en relación a las expectativas que pudiera tener la población vasca.

Como sociedad, teníamos el precedente de la inmigración con origen en el Estado español que recibimos a finales del siglo XIX, con la primera industrialización de la sociedad vasca, y la más reciente de mediados del siglo pasado, también una inmigración procedente del Estado español.

Hemos pasado de ser una sociedad históricamente pobre y emigrante a otra moderna, rica e inmigrante. Y, afortunadamente, todo indica que lo vamos a seguir siendo, al menos a corto y medio plazo, lo que nos tiene que indicar que la inmigración extranjera ha llegado y seguirá llegando a Euskadi para quedarse y la creciente diversidad cultural (por origen, idioma, cultura, costumbres, socialización, religión, cosmovisión, etc.), lejos de ser un fenómeno coyuntural es una de las claves estructurales que van a definir la sociedad vasca del futuro. Orillar la idea de la inmigración como irrupción coyuntural es el prerequisite básico para la elaboración de estrategias de integración y diversidad de largo recorrido y para no generar en la sociedad la falsa idea de que es una población transitoria que está de paso.

Una gran mayoría de las personas inmigrantes aspiran a quedarse en Euskadi. Los datos lo corroboran. Hay una voluntad mayoritaria de permanecer en esta tierra. No se trata de un fenómeno transitorio o coyuntural, sino de una realidad estructural, lo que exige repensar las ideas vigentes y los mecanismos y procesos de empadronamiento, regularización, reagrupación y nacionalización que de esas ideas se derivan. Hay que articular ineludiblemente la integración social y la gestión de la diversidad. Las leyes y las medidas deben acompañar esta voluntad de permanencia, sin condenar a las personas inmigrantes a un status de “excepcionalidad”, que corresponde más a las lecturas de la realidad y percepciones de la población autóctona que a la realidad cotidiana de las personas inmigrantes.

Esta excepcionalidad forzada se pone de manifiesto cuando, por ejemplo, se elaboran previsiones demográficas en las que se sostiene que en el futuro un determinado porcentaje de la población vasca “tendrá origen inmigrante”, incluyendo bajo esta categoría tanto a personas que ya forman parte de la sociedad vasca actualmente, como a todas aquellas que puedan ir incorporándose en el futuro. Esta perspectiva exige un esfuerzo de adaptación de las categorías administrativas para no diferir *sine die* los procesos cotidianos de integración. Las previsiones legales deben impulsar y acompañar esta integración cotidiana de hecho, no dificultarla, lo que en la práctica es además imposible.

Este nuevo hecho estructural requiere la gestión de los aspectos más básicos y fundamentales para la inclusión social –gestión material-, así como la gestión de la diversidad cultural en la sociedad de acogida, que se intensifica con la llegada de la inmigración. La gestión material necesita que políticamente el Gobierno Vasco incorpore en sus procesos de negociación con las autoridades centrales materias de cogestión que atañen a la inmigración, en parte similares a las que se recogieron en la última redacción del Estatuto de Autonomía de Cataluña, en las cuestiones relacionadas con la acogida, la integración y muy particularmente las autorizaciones de trabajo de las personas inmigrantes extranjeras en Euskadi.

Un fenómeno tan poliédrico como el de la inmigración y la gestión intercultural de la diversidad, que se concreta en la diferente composición por orígenes en cada espacio de llegada, también requiere la implementación de medidas facilitadoras de reagrupación familiar en Euskadi. Se trata de poner de manifiesto y regular legalmente el/un modelo propio de inmigración, que latentemente existe.

Dos ámbitos más parecen indispensables en esta realidad material de la población inmigrante, el educativo y el laboral. El plano educativo concita y concentra gran parte de las preocupaciones de inserción exitosa de la población inmigrante, y sobre todo para el caso de las generaciones futuras. La educación genera capital cultural, el capital cultural crea capital social y ambas derivan en capital económico. Capital humano, en suma. La apuesta por la gestión de la inmigración requiere de un periodo prolongado, pero comenzando de principios adecuados y retomando y reforzando los aciertos previos.

Euskadi entra en un nuevo ciclo demográfico al igual que una parte relevante de Europa, pero intensificado con una menor tasa de natalidad y con una ausencia histórica de políticas familiares hasta finales del pasado siglo, aunque está ya sobre la mesa el *IV Plan Interinstitucional por la Familia y la Infancia*, continuador de los precedentes planes en la materia y que supone la concreción y puesta en marcha de las líneas básicas de actuación que recoge el *Pacto Vasco por las Familias y la Infancia*.

Determinadas prospecciones destacan la “carencia” de miles de personas más o menos cualificadas para un entorno laboral crecientemente complejo y cambiante, pero causado

esencialmente por el estrechamiento de las franjas de edad más jóvenes que no permiten garantizar la sustitución por debajo de la población activa. Otra cuestión es qué formación se precisa. Asimismo, como ha planteado la economía feminista, el ámbito de la reproducción de la vida exige un replanteamiento radical de la distinción de trabajo y empleo, así como la forma de cubrir las necesidades de cuidado, las necesidades familiares, el reparto de sus tareas del hogar, etc. Y si en este contexto estructural añadimos una población envejecida que crecerá en volumen y unas familias reducidas, todo ello, exige el concurso de la población extranjera, que es prácticamente el modelo que desde Euskadi se ha inducido: el de una inmigración significativamente feminizada. En suma, cuando el crecimiento vegetativo no resuelve las necesidades poblacionales ni parte de las necesidades materiales de una sociedad sólo cabe el recurso a la inmigración. No es una casualidad, es su consecuencia inevitable.

En estos momentos, después de un período de crisis económica de las economías occidentales entre 2008 y 2013 que redujo los volúmenes de llegada de personas de origen extranjero, y con la mejora de los indicadores macroeconómicos y las perspectivas de futuro, se ha reactivado este fenómeno, reavivando incluso desde 2015 canteras o nacionalidades que se creían agotadas.

La experiencia acumulada en los últimos veinte años ha servido para que la sociedad vasca ya disponga de mecanismos, instrumentos y recursos para afrontar la llegada y acogida de estas personas de origen extranjero. Sin abandonar este ámbito estratégico de acción, base de la convivencia, porque los procesos inmigratorios son estructurales, en el contexto actual cobra especial relevancia la gestión de la diversidad de la sociedad vasca en clave de ciudadanía, acceso a derechos en pie de igualdad y construcción de una nueva cultura vasca producto de la interacción respetuosa de su diversidad, en clave de interculturalidad como estrategia y política de acción presente y futura.

Esta gestión de la diversidad está delimitada por el marco legal vigente, del que podemos destacar en el ámbito internacional la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos (1950) y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000,2007); en el ámbito estatal la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social, reformada mediante las Leyes Orgánicas 8/2000, 11/2003, 14/2003 y 2/2009, y el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica, 4/2000, sobre (...), tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009; y en el ámbito autonómico la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi y la Ley 8/94, de 27 de mayo, de Relaciones con las Colectividades y Centros Vascos en el exterior de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En el proceso de elaboración de este Plan se ha actuado conforme a lo establecido en el artículo 3 c) Decreto 200/2002, de 30 de agosto, por el que se crea el *Foro para la*

Integración y Participación Social de las ciudadanas y los ciudadanos inmigrantes en el País Vasco. Según el citado artículo, una de las funciones del Foro es formular propuestas para la elaboración y revisión del Plan Vasco de Inmigración.

Con el objeto de sistematizar, organizar, coordinar y guiar las acciones encaminadas a gestionar los procesos migratorios y la creciente diversidad de la sociedad vasca, el Gobierno Vasco ha ido elaborando distintos planes desde el comienzo de este siglo.

En primer lugar, el *I Plan Vasco de Inmigración 2003-2005*, elaborado por el entonces Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, dentro de su Viceconsejería de Asuntos Sociales, en su Dirección de Inmigración, para dar respuesta, sobre todo, a las necesidades de acogida ante la llegada de volúmenes significativos de personas desde el extranjero, muchas veces en situaciones administrativas, sociales y personales precarias.

Posteriormente, se hizo necesario adecuar la respuesta del Gobierno Vasco hacia el fenómeno de la inmigración extranjera en su *II Plan Vasco de Inmigración 2007-2009*, también elaborado por el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales y su Dirección de Inmigración, en un período en el que los volúmenes de personas provenientes del extranjero no paraban de crecer año tras año, al ritmo que marcaba nuestra economía, en pleno crecimiento sostenido.

El período de fuerte crisis económica que afectó nuestro estado del bienestar exigió arbitrar un nuevo plan acorde con las exigencias de esa etapa: el *III Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013*, elaborado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales y su Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad.

Este nuevo plan, sin perder de vista la inmigración como fenómeno social (la llegada de nuevos vecinos a la sociedad vasca) y sin renunciar a los derechos y deberes de todas las personas como horizonte (ciudadanía) también ponía el foco en todas aquellas personas que ya llevaban varios años, a veces incluso décadas, entre nuestra comunidad, que residían en nuestros barrios y pueblos, que tenían hijos e hijas nacidas en Euskadi, que habían alcanzado la nacionalidad española en número creciente, en definitiva, que ya formaban parte del mismo proyecto de sociedad vasca en pie de igualdad con el resto de la comunidad (convivencia). En este plan ya se empezaba a trabajar en clave de interculturalidad.

Finalmente, el IV Plan nacido con la denominación de *Estrategia Vasca por la Inmigración 2014-2016* y elaborado todavía en un contexto de crisis económica y de nuestro estado del bienestar por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales y su Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario, ponía el énfasis más en la gestión de diversidad en clave intercultural que en la acogida de población inmigrante de origen extranjero, no porque no sea necesaria esta última, que lo es, aunque estaba atenuada por la reducción de los flujos migratorios, pero que ya existen mecanismos para afrontarla adecuadamente, aunque sean mejorables, sino porque el verdadero reto de nuestro futuro pasa por nuestra capacidad para

construir una sociedad que garantice y exija derechos y deberes a todas las personas que la componen, independientemente de su origen y/o ascendencia.

Es aquí donde se engarza este *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020*, elaborado por el departamento de Empleo y Políticas Sociales a través de su Dirección de Política Familiar y Diversidad. El cambio de denominación no es arbitrario: responde a la necesidad de expresar, desde su título, su preocupación por la gestión de un fenómeno social estructural que va a marcar el devenir de la sociedad vasca, a saber, la creciente diversidad de nuestra comunidad, en clave de ciudadanía, derechos, igualdad de trato y no discriminación, respeto a la diversidad cultural, transformación social a partir de la convivencia intercultural, inclusión, integración y cohesión social.

La evaluación de la *Estrategia Vasca por la Inmigración 2014-2016* nos ha proporcionado información muy valiosa para orientar este V Plan porque ha evidenciado algunos problemas que ahora pretendemos resolver. Entre ellos es importante el elaborar un plan como herramienta de trabajo que sea realmente operativa, como instrumento eficiente y eficaz en el diseño de la estrategia global de intervención de la Dirección de Política Familiar y Diversidad y en el desarrollo e implementación de estrategias específicas y singulares que potencien la relación interpersonal entre personas diversas culturalmente, que permitan la integración de todos los colectivos de personas, que fomenten la perspectiva inclusiva de una sociedad cada vez más diversa y que mejoren la convivencia en nuestros pueblos y barrios.

Esa evaluación recoge un diagnóstico claro de la situación, del que podemos destacar las siguientes claves:

- Una de las prioridades de este plan es dimensionar y situar adecuadamente el tema que nos ocupa en la agenda estratégica de nuestra sociedad y de las personas que la gobiernan: la gestión de la diversidad y el uso de la interculturalidad como factores de transformación social constituyen un proyecto fundamental de país.

En este contexto cobra vigencia la necesidad de retomar el *Pacto Social por la Inmigración en Euskadi*, como documento de acuerdo político que establezca las coordenadas “de juego” en este ámbito para el conjunto de la sociedad vasca y permita un desarrollo normativo posterior, al abrigo del Estatuto de Gernika, que recoja los fundamentos de la política vasca de inmigración y ciudadanía en clave de derechos y deberes de las personas inmigrante de origen extranjero, y que dé cobertura y seguridad jurídica a personas y colectivos.

Este reto es de índole estratégica.

- Para ello, este plan recoge la necesidad de reconstruir un sistema que especifique el rol que cada agente debe desarrollar coordinadamente en él: la Dirección de Política Familiar y Diversidad, Biltzen, Ikuspegi, el Departamento de Educación, Lanbide, la Secretaría General de Derechos Humanos, las Diputaciones, los Ayuntamientos, el Tercer Sector, Aholku-Sarea, la Red Eraberean, el Foro por la inmigración, tejido asociativo (asociaciones vecinales, empresariales, culturales, deportivas...), empresas, sindicatos, universidades, congregaciones religiosas, medios de comunicación (especialmente EitB), etc.

Y va a ser necesario establecer un marco de trabajo coordinado de todos estos agentes.

Se trata de un reto organizativo.

- El Plan también establece los objetivos estratégicos que lo guían, los generales, sectoriales y específicos, los ámbitos de actuación, las acciones previstas en cada uno de ellos, así como los colectivos que necesitan de una especial atención.

Son tres los ámbitos prioritarios de actuación: la educación, el empleo y la convivencia. Además, hemos identificado dos ámbitos complementarios, la salud y la vivienda, y una serie de colectivos que precisan de especial atención.

Las acciones dirigidas a estos ámbitos conforman el tercer reto, el programático.

En definitiva, este *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* pretende dar respuesta a una demanda del sector: que la Dirección de Política Familiar y Diversidad refuerce su rol de liderazgo y dinamice, coordine, alinee, cohesione, acompañe y guíe, con perspectiva de género, los trabajos que desarrollan los diferentes agentes del sector en el ámbito de la ciudadanía, de la interculturalidad, del acceso a derechos y asunción de deberes, de la convivencia inclusiva y de la integración social.

Una última reflexión: partiendo de la base de la diversidad que ha caracterizado al País Vasco a lo largo de su historia, que se expresa y concreta en un amplio pluralismo cultural y político, en un dualismo lingüístico y en una variedad de mentalidades y hábitos de comportamiento social, este *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* propone construir un espacio privilegiado, respetuoso e inclusivo donde tengan cabida sus señas de identidad y cultura específicas.

1. BASES

La integración social y la perspectiva intercultural son las dos caras del *V Plan de Actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración, 2018-2020*. Parece altamente improbable avanzar en una política intercultural sin integración social y es evidente que aquélla se afianza y consolida cuando descansa sobre bases sólidas de integración.

El término integración social ha sido discutido en las últimas décadas por su tinte asimilacionista y en todo caso se ha aceptado su comprensión en términos de bidireccionalidad, como ajuste de poblaciones diversas en cultura y orígenes en una nueva pauta intercultural que las recoge, asume y sintetiza. Para los fines de este plan es relevante entender que la integración social también puede ser entendida de una forma más material, de manera que una sociedad estará más cohesionada y será menos discriminatoria en la medida en que las estructuras sociales de las poblaciones autóctona y de origen extranjero más se asemejen e incluso, a largo plazo, confluyan. La disminución de la disimilitud hay que entenderla como resultado del éxito de las medidas implementadas para garantizar la movilidad social.

Los modelos de inmigración son el resultado de la acción o inacción de los poderes públicos. Siempre existe uno, que normalmente por decantación y persistencia del flujo en el tiempo va adoptando una serie de características que posteriormente por efecto de redes suele autorreproducirse. En ausencia de políticas de control severo, e incluso con ellas, el mecanismo de la migración es de una sencillez apabullante: alguien previamente asentado reclama la presencia de otro migrante potencial, normalmente de su mismo origen e incluso de su mismo ambiente familiar originario, para resolver necesidades muy similares

en la sociedad de nueva instalación. Cuando la situación económica es alcista, este flujo tiende a acelerarse y a crecer en volumen. Cuando es bajista, el flujo remite y adelgaza, o por momentos desaparece.

En las décadas de los cincuenta y sesenta, en Euskadi la industria reclamaba mano de obra y por eso llegaron muchos hombres del resto de España que luego llamaron por un lado a parientes y amigos y por otro constituyeron familias. En la inmigración actual son la familia y el sector servicios quienes reclaman esa mano de obra, y por ello llegan más mujeres que reclaman a su vez a otras mujeres, y luego reagrupan familias. En cada época los flujos resuelven necesidades diferentes y adoptan composiciones igualmente distintas

s, tanto por origen como por sexo, como nos muestra la propia experiencia vasca de los dos últimos siglos.

El actual modelo inmigratorio vasco descansa en la feminización relativa de los flujos, se basa en una mujer de origen latinoamericano preferentemente, de un conjunto de países que van sucediéndose, en los que los más relevantes van intensificando el porcentaje de mujeres de los anteriores a la vez que los sustituyen. Un ejemplo muy gráfico ha sido, recientemente, el de la inmigración de origen nicaragüense, en la que nueve de cada diez personas eran mujeres.

En consecuencia, por este y por otros motivos, la atención de medidas dirigidas a las mujeres tiene que tener una presencia muy relevante en este plan. En el caso de las mujeres (latinoamericanas sobre todo, pero también de otros orígenes) habrá que prestar especial atención a la reagrupación familiar. También en el caso de las mujeres (norteafricanas y, cómo no, de otros orígenes), hablaremos de mecanismos más básicos como el de promover la inserción social mediante la alfabetización, para poder asentar las bases de su plena participación social.

Estructuralmente, la población de origen extranjero de Euskadi es de cualificación baja y media, en consonancia con los empleos para los que es requerida y estos la sitúan dentro de los parámetros del mercado dual, pero una estrategia a largo plazo debe centrarse en combatir la más temida asimilación segmentada por lo que en este plan se considera de especial relevancia el ámbito formativo. Sobre una estructura salarial ya dual y precaria sería irresponsable no arbitrar medidas educativas que palien las diferencias de origen, las reproduzcan y amplifiquen y terminen generando problemas de descomposición social que hemos podido ver en otros países de nuestro entorno. Dicho de otra forma, hay que gestionar el presente, pero hay que preparar adecuadamente el futuro, constituido por la presencia de cerca de 40.000 alumnos y alumnas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en las aulas.

En los procesos inmigratorios anteriores, y para ello el caso español nos parece paradigmático, en varias décadas, desde los '60 hasta hoy, la movilidad ascendente ha sido lo que ha posibilitado que en tres generaciones se haya pasado de abuelos/as dedicados a la agricultura, a padres/madres trabajadores/as en la industria y a hijos/as universitarios/as. Replicar el modelo es el objetivo que le corresponde al sistema educativo. Desde este éxito será posible el repunte y la mejora laboral de la segunda generación, sin que necesariamente se vea condenada a transitar por el carril lateral de la sociedad vasca.

Actualmente, preocupan especialmente los agrupamientos étnicos de alumnado de origen extranjero en determinados centros, pero más importante nos parece lo que esconden: la separación de redes educativas en relación a la estratificación social. Hay que dar menos importancia a las concentraciones y más a las desigualdades que se producen. Debemos mirar más allá de los datos numéricos y centrarnos en la convivencia educativa porque la segregación evita la interacción, no genera interculturalidad, alimenta estereotipos y prejuicios, genera desconfianza, etc.

Que una parte de la población de ascendencia y/o origen inmigrante se dirija preferentemente por itinerarios marcadamente laborales, lo que ocurre también con una parte de la población escolar autóctona, es adelantarse a la resolución de situaciones que de otra manera se posponen y para las que no disponemos de soluciones, o parecen muy difíciles cuando países de nuestro entorno con mayor experiencia migratoria están descubriendo problemas de integración en parte inesperados en este ámbito, con generaciones ya nacidas en la sociedad de destino.

En suma, la integración social de la primera generación dependerá en gran medida del mercado laboral; la de la segunda, puede ser manifiestamente programada o al menos dirigida en parte.

Los objetivos anteriores exigen una gran arquitectura intergubernamental entre los diferentes departamentos, direcciones y entidades para abordar conjunta e integralmente este haz de objetivos internamente relacionados. El concurso de los departamentos de Empleo y Políticas Sociales, de Educación y de la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación, y especialmente de las Direcciones y entidades directamente implicadas es obligado.

Crear condiciones de convivencia intercultural es otro de los tres ejes prioritarios de este plan, junto al educativo y al laboral, lo que se concreta en la reducción de la xenofobia institucional, o el combate tanto de todas las formas sutiles y abiertas de discriminación inscritas a lo largo y ancho de todo el entramado institucional como de las prácticas generadoras de ámbitos de impunidad. Este objetivo precisa empoderar toda la estructura institucional vasca con especial énfasis en las corporaciones locales, a través de su personal técnico específico o articulando personal de apoyo, y formar y sensibilizar a todo su personal en

un enfoque inclusivo e intercultural en los derechos y deberes de ciudadanía, respeto a la diversidad cultural e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.

Otro conjunto de instituciones es igualmente estratégico en su relación con la población de origen extranjero: Osakidetza, Ertzaintza, EITB, Normalización Lingüística, Deportes, Cultura, Justicia, Universidad... La asunción y visibilización de la perspectiva intercultural en la comunicación institucional de la Dirección, del Departamento y del Gobierno Vasco es decisiva. La asunción de la diversidad bajo la forma de participación habitual y rutinaria en sus manifestaciones señaladas normaliza la perspectiva de interculturalidad.

Otro tanto cabe hacer en el conjunto de la sociedad vasca a través de campañas informativas en medios de comunicación y a través de otros canales, como los que surgen del tercer sector o de iniciativas sociales, como la red antirrumores.

Una última precisión antes de pasar a otros aspectos: para la elaboración de este plan de actuación hemos tenido muy presentes otros planes que directamente se relacionan con él. Concretamente hemos buscado la coherencia y la complementariedad con los siguientes planes:

- Euskadi 2020 Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020)
- I Plan Vasco de Inmigración 2003-2005
- II Plan Vasco de Inmigración 2007-2009
- III Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013
- IV Estrategia Vasca por la Inmigración 2014-2016
- Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020
- Programa de Actuación del Gobierno Vasco para promover la convivencia junto a la Comunidad Islámica Vasca
- Programa Complementario de Educación en Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación 2017-2020
- (H)ABIAN Estrategia de Educación para la Transformación Social
- II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020

- IV Plan Integral de atención al trabajo temporero 2017-2020
- Declaration of the Intercultural Cities' Milestone event. Lisboa 2017
- IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021 (en elaboración)
- Estrategia Vasca por el Pueblo Gitano. XI Legislatura (en elaboración)
- Plan Estratégico de Empleo 2017-2020
- Plan Director de Vivienda
- Pacto Vasco por las Familias y la Infancia
- Plan Foral de Convivencia en la Diversidad (Diputación Foral de Gipuzkoa)
- Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (PECI)
- Declaración de Zaragoza. Conferencia ministerial europea sobre integración. (Zaragoza, 15 y 16 de abril de 2010)
- Agenda Europea de Integración de Naciones de terceros países COM (2011) 455 final
- Plan de acción para la integración de los nacionales de terceros países. COM (2016) 377 final
- Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2016, sobre los refugiados: inclusión social e integración en el mercado laboral 2015/2321(INI)
- Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
- Agenda 2030 del Gobierno Vasco

1.1. Misión

En coherencia con el segundo Pilar del *Programa de Gobierno Euskadi 2020, de la XI Legislatura (2016-2020)*, el que se refiere a *El Desarrollo Humano, la Integración Social, la Igualdad y los Servicios Públicos de calidad*, en su cuarto Eje Agenda social para la integración y la igualdad, cuando se postula *La cohesión y la solidaridad social como modelo de convivencia y El respeto a la diversidad y a la integración*, la misión del presente plan queda definida de la siguiente forma:

- El *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* tiene la ambición de ser el documento que guíe los trabajos del Departamento de Empleo y Políticas Sociales y de su Dirección de Política Familiar y Diversidad en los próximos años, coordinando la intervención pública en materia de interculturalidad e inmigración, en clave de ciudadanía inclusiva. Este *V Plan* tiene la misión de convertirse en el instrumento para reubicar el tema de la interculturalidad y la inmigración en un lugar central de la política vasca con vocación de proyecto presente y futuro de país.

Este Plan se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que recientemente ha establecido la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Concretamente, se vincula íntimamente con el número 1. Fin de la Pobreza, el número 4. Educación Inclusiva, el número 5. Igualdad de género, el número 11. Crecimiento Económico y Empleo, el número 14. Reducir la Desigualdad, el número 16. Paz y Justicia, y el número 17. Alianzas/ Cooperación al desarrollo.

Y, así mismo, se asocia con los 15 Objetivos de País del Programa de Gobierno 2017-2020 del Gobierno Vasco (*Agenda Euskadi Basque Country 2030. Contribución Vasca a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, página 80), alineados con los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Concretamente, y de manera transversal, nos remite a los objetivos de reducción del 20% de la tasa de pobreza, aumento de la natalidad, reducción del abandono escolar por debajo del 8%, reducción del paro por debajo del 10%, y 20.000 jóvenes con experiencia laboral.

1.2. Visión

Con respecto a la visión:

- “El *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* establece las líneas prioritarias de acción encaminadas a la construcción de una sociedad vasca, presente y futura, igualitaria en el acceso a derechos ciudadanos, que facilita la igualdad de oportunidades de todas las personas que residen en Euskadi, más cohesionada socialmente y más solidaria con los colectivos socialmente más desfavorecidos, respetando la diversidad de todas las personas y culturas y potenciando un contexto de interacción social positiva”.

1.3. Conceptos

Este *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* descansa en los tres conceptos centrales que le dan su nombre.

- **Ciudadanía:** para entender el concepto de ciudadanía en el que se basa este documento hemos recuperado fragmentos del *II Plan Vasco de Inmigración 2007-2009* (pág. 61 y ss.): se trata de una “concepción de ciudadanía inclusiva que reformule, en el ámbito de competencias propio de la CAPV, el clásico concepto de nacionalidad recogido en el ordenamiento jurídico estatal. (...) No es posible la integración efectiva sin reconocer a las personas migrantes residentes su condición de ciudadanos y ciudadanas y, en consecuencia, su titularidad en pie de igualdad de todos los derechos y deberes a que la ciudadanía da acceso en la CAPV. (...) El vínculo exigido para el acceso a la nueva ciudadanía es la residencia de hecho. (...) La ciudadanía inclusiva supone un criterio de igualdad pleno”. La igualdad de derechos se propugna entre inmigrantes y nacionales, pero también entre las personas no nacionalizadas, entre personas de distinto género, etc.

Este documento tiene también como guía los Derechos Humanos, tal y como se recoge en el *Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020* (pág. 33 y ss.) de la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación: “El más básico de nuestros principios políticos es el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de todas las personas sin distinción de raza, género, origen, creencias o cualquier otra circunstancia personal o social”.

- **Interculturalidad:** con algunas matizaciones, hacemos nuestra la definición que ya se hizo en el *III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013* (pág. 13): “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 (una política intercultural). Resultado de dicho proceso dialéctico, emergen realidades culturales nuevas, que transforman el panorama social y a las personas. En este sentido, se hace necesario reforzar el conocimiento y la confianza mutua entre la ciudadanía, ayudando a crear un clima integrador desde el respeto y el enriquecimiento común”.

Una política de la interculturalidad implica la gestión de la diversidad de una manera positiva e inclusiva, teniendo como objetivo transformar la sociedad presente y alumbrar una nueva cultura producto de las interrelaciones e interacciones de los sujetos culturalmente diversos. En este apartado hacemos también nuestra con las adaptaciones pertinentes, la noción que la red *Intercultural Cities* tiene de una sociedad (ciudad) intercultural (ver la *Definición de la Ciudad Intercultural*, de *La Ciudad Intercultural paso a paso*, pág. 5): “la sociedad intercultural tiene una población diversa que incluye a personas de distintas nacionalidades, orígenes, lenguas, religiones, creencias, cosmovisiones del mundo, etc. La mayoría de la ciudadanía acepta que todas las culturas cambian cuando coinciden en el espacio público. Las autoridades abogan públicamente por el respeto por la diversidad y por una identidad plural de la sociedad. Ésta, combate activamente el prejuicio y la discriminación y garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas, adaptando su estructura, instituciones y servicios de gobernanza a las necesidades de una población diversa, sin traicionar los principios de los derechos humanos, la democracia y el estado de derecho. (...) La sociedad intercultural desarrolla una serie de políticas y acciones para fomentar una interacción mayor entre los diversos grupos. El alto nivel de confianza y cohesión social ayudan a prevenir los conflictos y la violencia. Incrementan la efectividad de las políticas y hacen que la sociedad sea atractiva tanto para las personas como para las inversiones”.

- Inmigración: el elemento clave de este documento es la gestión de la diversidad en clave transformadora y creadora de un nuevo modelo de la sociedad vasca del presente y del futuro, es decir, en clave intercultural. No por ello vamos a obviar que los movimientos migratorios son el fenómeno trascendental que está, hoy en día, influyendo y modelando los procesos sociales de construcción de nuestra sociedad. En los primeros diez años de este siglo hemos asistido a la llegada de un importante y variado número de personas inmigrantes de origen extranjero que han cambiado radical y estructuralmente la sociedad vasca. La llegada de la crisis de 2008 no hizo sino ralentizar los flujos migratorios, reactivados en los últimos años al calor de una mediática recuperación económica. La conclusión es diáfana y evidente: estos cambios han venido para quedarse, de manera que los flujos inmigratorios, en particular, y la movilidad creciente de las personas, en general, irán esculpiendo en las próximas décadas la sociedad vasca del futuro. Su éxito dependerá de nuestra capacidad de gestionar adecuadamente esos movimientos migratorios, aceptando la nueva ciudadanía y posibilitando la movilidad social ascendente de todas las personas y grupos sociales: “la sociedad debe considerar (la inmigración) como un engrandecimiento de su base humana y demográfica con carácter definitivo y como una expresión de una mayor movilidad social” (*II Plan de Inmigración 2007-2009*, pág. 61).

Cuando hablamos de inmigración es necesario referirnos también a cuestiones como la integración social o la inclusión social. Con la primera queremos aludir a los procesos bidireccionales de integración mutua que se activan cuando coinciden personas de diferentes culturas en un mismo contexto social. Al hablar de integración social no podemos referirnos sólo a los procesos de adaptación de las personas inmigrantes, no podemos reducir su naturaleza a un simple proceso asimilacionista. El concepto de interculturalidad más arriba mencionado nos obliga a enfocar la integración social como un proceso dialéctico e interactivo entre todas las personas que forman la sociedad vasca.

Igualmente, la inclusión social la entendemos desde una perspectiva multidimensional, como un proceso complejo que tienen múltiples caras, tal y como bien recoge el borrador del *IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021*, del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (pág. 40 y ss.): “Este plan parte de la necesidad de adoptar un modelo de activación inclusiva o ciudadanía activa al objeto, precisamente, de reconocer la multidimensionalidad de la inclusión y sus implicaciones. Para ello es necesario construir un modelo de inclusión social que, si bien debe estar prioritariamente centrado en el acceso al empleo normalizado, debe estar también abierto a otras actividades socialmente valoradas”.

1.4. Principios básicos

En coherencia con otros planes del Gobierno Vasco, este documento se rige y guía por cuatro principios básicos específicos y dos principios transversales. Los específicos son:

- Principio de igualdad, derechos humanos y no discriminación. Nuevamente retomamos reflexiones de planes anteriores. En este caso asumimos plenamente, por su vigencia, este principio que ya iluminaba el *III Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013* (pág. 12 y ss.): “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 solo 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 y local. 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 que puedan tener ciertos grupos sociales”.

- Principio de Interacción: esta es la piedra angular de la pedagogía urbana de la interculturalidad. Con el apoyo de la teoría del contacto, la interacción consiste en crear las condiciones para el encuentro positivo y constructivo de la vida cotidiana en contextos de diversidad cultural, así como de género, identidad sexual, edad, estatus socioeconómico, etc.
- Principio de cohesión social: La igualdad de derechos, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades son imprescindibles para la cohesión social, entendiendo ésta como una expresión de la justicia social, es decir, “una forma de convivir, de compartir los recursos y de respetar las diferencias que existen en una sociedad. Esta concepción exige poner especial énfasis en el desarrollo de políticas públicas favorecedoras de la inclusión y garantizar unos servicios sociales accesibles y de calidad” (*Programa de Gobierno Euskadi 2020, de la XI Legislatura 2016-2020, pág. 82*).
- Principio de solidaridad: este plan de actuación se alinea plenamente con el Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020 (pág. 34 y ss.) de la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación al entender el principio de solidaridad que lo guía: “La sociedad y las instituciones públicas debemos impulsar políticas sociales basadas en la igualdad y la solidaridad y orientadas a la integración, la cohesión y la justicia. Estas políticas públicas deben apostar firmemente por la universalidad de la educación, de la sanidad o de las prestaciones sociales básicas para hacer posible una sociedad cohesionada que permita una igualdad efectiva de derechos, deberes y oportunidades”.

Los principios transversales son:

- Principio de perspectiva de género: todo este Plan está impregnado, transversalmente, por la perspectiva de género porque las mujeres de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera tienen que afrontar situaciones de discriminación múltiples: por ser mujeres, por ser inmigrantes extranjeras, por ser trabajadoras, por no disponer de una documentación regular en ocasiones, por no saber nuestros idiomas, etc. Por eso, en este Plan no hay un ámbito específico que se dirija a las mujeres, pero sí está presente la perspectiva de género en todos ellos. Se trata de seguir la línea que ya marcaba el *III Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013* (pág.14), cuando incluía la perspectiva de género entre sus principios generales e indicaba que “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”. Para no perder de vista este princi-

pio, el Plan cuenta con la colaboración de la Técnica de Igualdad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

- Principio del euskera: del mismo modo no hemos querido destacar un ámbito específico que recoja las acciones relacionadas con el aprendizaje y la promoción del euskera entre las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera. Porque en todos los ámbitos es de singular importancia la adquisición y dominio de nuestras lenguas, el euskera y el castellano, como puerta de acceso a la formación y al empleo; a la convivencia, a la integración y a la inclusión social; a la movilidad social presente y a la de las futuras generaciones; en definitiva, al proceso general de la interculturalidad.

2. ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y OBJETIVOS

La ejecución del *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* y las cada vez más numerosas acciones que desarrolla la Dirección de Política Familiar y Diversidad ponen de manifiesto que es necesaria una reorganización de las actuales instancias, servicios e instrumentos del Gobierno Vasco para dar respuesta a los retos que plantea el ámbito de la interculturalidad y la inmigración en los próximos años.

Para entender y contextualizar certeramente los objetivos y las acciones descritas en este plan debemos empezar describiendo nuestra propuesta de organización de los agentes que trabajan en el sector y explicando cuál es la estructura del plan de actuación en su conjunto.

2.1. Organización de los agentes del sector

Parece necesario reorganizar los roles de los agentes dependientes del Gobierno Vasco que trabajan en el ámbito de la convivencia intercultural y de la inmigración con el objeto de reconstruir un sistema que trabaje coordinadamente con las Diputaciones y Ayuntamientos, respetando sus marcos competenciales, y con el tejido asociativo y sociedad vasca.

- Dirección de Política Familiar y Diversidad: su papel consistiría en liderar, establecer vínculos interinstitucionales, dirigir grupos de trabajo conjuntos, coordinar las distintas iniciativas del resto de agentes, responsabilizarse de la ejecución del plan de actuación, realizar su seguimiento y evaluación, gestionar las líneas subvencio-

nales y atender la gestión administrativa e institucional.

- **Biltzen:** su trabajo podría reorientarse, sin perjuicio de que una de las acciones de este plan de actuación fuera precisamente su análisis detallado, a la sistematización del conocimiento práctico y contextualizado adquirido a partir de la intervención con personas y grupos, la formación de profesionales, el acompañamiento a los diferentes agentes en los distintos ámbitos sectoriales, la relación con los colectivos culturales, el desarrollo de proyectos innovadores, etc., de manera que proporcione información de calidad para la toma de decisiones de la acción política.
- **Ikuspegi:** sus funciones podrían orientarse, sin perjuicio de que una de las acciones de este plan de actuación fuera precisamente su análisis detallado, más a las necesidades de información de la Dirección en su toma de decisiones y podrían definirse como proporcionar información relevante orientada a la acción política, elaborar documentos ejecutivos monográficos que generen discurso social y político, realizar investigaciones y proporcionar información y apoyo a los agentes que trabajan en el sector.
- **Aholku Sarea:** sus principales funciones serían proporcionar asistencia jurídica de calidad a las personas de origen y/o nacionalidad extranjera, servir como espacio de encuentro y coordinación de los agentes que trabajan en este ámbito jurídico y asesorar y dar respuesta a las consultas que puedan producirse en esta área.
- **Red Eraberean:** sus funciones seguirían girando en torno a la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad de trato, pero quizá sea necesario replantear y redefinir su papel en el marco del sistema que se establezca, en coordinación con otras iniciativas que están surgiendo a nivel territorial. Podría incorporar en el futuro un Observatorio contra la Discriminación, con especial atención a la discriminación institucional.
- **Foro por la Inmigración:** sin cambiar de manera relevante sus funciones de lugar de encuentro, de intercambio de información, de reflexión y de debate, el trabajo de sus comisiones podría incorporar algunas tareas relacionadas con el seguimiento de las acciones de este plan de actuación en la temática propia de cada una de ellas. También parece un buen momento para repensar sus comisiones y alinearlas con los ámbitos programáticos de actuación de este Plan, así como para indagar sobre un modelo futuro de gobernanza intercultural.

Esquema 1. Agentes del sector



Otros agentes relevantes del sector son:

- **Técnicos/as municipales:** hablamos del personal técnico municipal que trabaja en el ámbito de la interculturalidad, la convivencia y la inmigración. Creemos que se pueden establecer vínculos de coordinación que redunden en la mejora de las actuaciones de ambos, respetando las competencias de cada uno de ellos y su trabajo independiente. Este plan contempla acciones encaminadas a mejorar la comunicación y coordinación de los empeños y esfuerzos comunes de la Dirección y de los Ayuntamientos.
- **El tejido asociativo,** entidades de voluntariado y distintas organizaciones y coordinadoras que forman el denominado tercer sector, así como organizaciones sindicales, empresariales, universidades y partidos políticos, también deberían estar implicados en este sistema, formando parte de él, proporcionando información, participando en la reflexión, asesorando, generando debate y colaborando en la

puesta en marcha de acciones de este plan, en la medida de sus posibilidades, tal y como se recoge en la exposición de motivos de la Ley del Tercer Sector de Euskadi: “Son organizaciones que trabajan a favor de las personas mayores, la infancia y la adolescencia, la juventud, las mujeres, las personas que sufren o han sufrido la violencia machista, las personas con discapacidad o con dependencia, las personas afectadas por una enfermedad, las personas inmigrantes, las personas en situación de desempleo, las personas en situación o riesgo de exclusión social, otras personas o colectivos, o la población en general”.

- Diputaciones: parece pertinente también establecer cauces sistemáticos de comunicación y coordinación con las Diputaciones y su personal técnico que también trabaja en este sector, respetando las competencias mutuas, pero aprovechando las sinergias e intereses comunes.
- Otros departamentos e instancias del Gobierno Vasco: especialmente pertinente parece el establecimiento de protocolos permanentes de colaboración entre la Dirección y una serie de Departamentos, Direcciones e instancias del Gobierno Vasco que trabajan en ámbitos limítrofes o solapados con los de la Dirección. Entre otros, podemos destacar al propio Departamento de Empleo y Políticas Sociales, Lanbide, el Departamento de Educación, la Secretaría General de Derechos Humanos Convivencia y Cooperación, y la Viceconsejería de Política Lingüística. Sin olvidarnos de otros, como los Departamentos de Salud, Vivienda, o la Dirección de Desarrollo Rural, etc.

2.2. Estructura del Plan

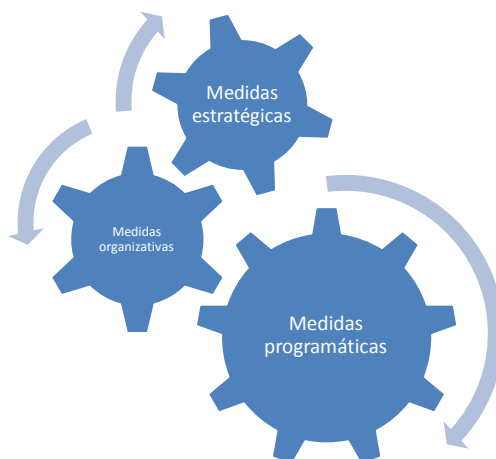
Este *V Plan de actuación en el ámbito de la Convivencia, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* se plantea no solo como un plan de trabajo para los años que quedan de legislatura (todas las acciones que contempla no se podrán abordar en este horizonte temporal), sino también como una apuesta a medio y largo plazo de la Dirección en la estrategia que contiene y en torno a los hitos que persigue.

Está organizado en tres grandes apartados que coinciden con tres tipos de medidas: estratégicas, organizativas, programáticas.

1. Medidas estratégicas: se trata de medidas cuyo propósito es el resituar el inicial ámbito de la inmigración, ahora transformado en un espacio conceptual más amplio de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración, en uno de los principales focos de atención y trabajo de la acción política.

En este apartado hemos identificado un total de once acciones cuya implementación y desarrollo deben tener una aportación sustancial a la construcción de un proyecto de país basado en la igualdad de derechos y deberes de toda la ciudadanía, como estrategia para la reducción de desigualdades y promoción de la cohesión social.

Esquema 2. Tipos de medidas



2. **Medidas organizativas:** se trata de medidas encaminadas a la creación, puesta en marcha y desarrollo de un sistema en el que se inserten todos los agentes, instancias y organizaciones que trabajan en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración, para que lo hagan de una forma organizada, sistemática, coherente y con propósitos comunes. En este sistema, la Dirección de Política Familiar y Diversidad jugará un rol protagonista, respetando como es natural su marco competencial y el de Diputaciones y Ayuntamientos.

Hemos identificado quince acciones que pueden ser ubicadas en este apartado.

3. **Medidas programáticas:** se trata de medidas concretas susceptibles de ser clasificadas en los tres ámbitos prioritarios de acción de la labor de la Dirección: ámbito educativo (siete medidas), ámbito del empleo y la formación (trece medidas) y ámbito de la convivencia (diecinueve medidas). En los dos primeros, el liderazgo de las actuaciones debe descansar en el Departamento de Educación y Lanbide, respectivamente, pero la Dirección puede y debe jugar un papel más activo, proactivo y comprometido. En el tercero es fundamental el papel de los Ayuntamientos.

Además, hemos identificado otros tres ámbitos complementarios de actuación de la Dirección: ámbito de la salud (tres medidas), de la vivienda (cinco medidas) y jurídico (tres medidas).

Finalmente, hemos querido también enumerar una serie de acciones agrupadas en un ámbito de actuación singular dirigidas a colectivos específicos que deben estar en el punto de mira de la Dirección por ser especialmente vulnerables, estar en mayor riesgo de exclusión o tener mayor probabilidad de sufrir marginación (veintiséis medidas).

Esquema 3. Ámbitos de actuación



Las medidas programáticas de actuación están agrupadas en tres ámbitos:

- **ámbitos prioritarios de actuación:** acciones en el ámbito educativo, en el del empleo y formación para el empleo, y el convivencial a nivel local.
- **ámbitos complementarios:** acciones que se van a desarrollar en los ámbitos de la salud, de la vivienda y en el jurídico.
- **ámbitos singulares:** denominados así porque se refieren principalmente a intervenir con colectivos que requieren atención por estar en espacial situación de vulnerabilidad: personas de origen y/o nacionalidad extranjera como mujeres con menores, mujeres musulmanas, mujeres trabajadoras del hogar y de los cuidados a personas dependientes, mujeres que ejercen la prostitución, menores extranjeros no acompañados, jóvenes extranjeros no acompañados, hijos e hijas de personas inmigrantes.

En todas las medidas, sean estratégicas, organizativas o programáticas, están presentes de manera transversal los principios de igualdad de género y normalización lingüística, ya sea en acciones específicas o incluidas en otras con objetivos específicos de otros ámbitos.

2.3. Objetivos

Objetivo general del Plan:

- “Poner las bases para la construcción de una sociedad vasca de futuro cohesionada en torno a la igualdad de derechos y deberes de toda la ciudadanía, respetando la diversidad cultural creciente y potenciando una convivencia en clave intercultural”.

Objetivos sectoriales de los distintos grupos de medidas:

- Medidas estratégicas:
 - “Reforzar el papel de la Dirección de Política Familiar y Diversidad entre los agentes que trabajan en el ámbito de la interculturalidad y de la inmigración”.
 - “Generar discurso político y reubicar la gestión de la interculturalidad y la inmigración en un lugar central y estratégico de la agenda y de la acción política como pieza angular de la construcción de la sociedad vasca del futuro (Proyecto de País)”.
 - “Empoderar y generar conocimiento entre los agentes que trabajan en este ámbito”.
- Medidas organizativas:
 - “Mejorar la coordinación y sincronización del sistema de agentes que trabajan en el sector de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración”.
 - “Reforzar el rol de liderazgo de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en ese sistema”.
- Medidas programáticas en el ámbito educativo:
 - “Garantizar el desarrollo integral y el éxito escolar de todo el alumnado, haciendo realidad los principios de inclusión, equidad y excelencia”.

- “Lograr un mayor equilibrio, cohesión social, interculturalidad y convivencia en nuestros centros educativos a través de una escolarización inclusiva”.
- “Sensibilizar y formar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en este ámbito en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.
- Medidas programáticas en el ámbito del empleo:
 - “Sensibilizar y formar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en este ámbito en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.
 - “Mejorar la accesibilidad de las personas de origen extranjero a los procesos y protocolos de orientación laboral dirigida a personas de origen y/o ascendencia extranjera para potenciar la activación al empleo”.
 - “Mejorar la accesibilidad y reducir los obstáculos a los que tienen que hacer frente las personas de origen y/o ascendencia extranjera para acceder al mercado laboral”.
 - “Ampliar y mejorar la oferta formativa dirigida a formar y reciclar a personas de origen y/o ascendencia extranjera”.
- Medidas programáticas en el ámbito de la convivencia:
 - “Consolidar las ayudas destinadas a la acogida de personas de origen extranjero”.
 - “Reforzar la presencia en el ámbito municipal, apoyando a las corporaciones locales en el mantenimiento de la red del personal técnico municipal y en la financiación de acciones encaminadas a la mejora de la convivencia intercultural”.
 - “Sensibilizar al conjunto de la sociedad vasca en todo lo relacionado con la adquisición de competencias interculturales, en la lucha contra el racismo y la xenofobia, contra la discriminación y contra los estereotipos y prejuicios hacia las personas de origen extranjero y en la diversidad lingüística”.
 - “Arbitrar medidas y acciones proactivas encaminadas a la visibilización de la interculturalidad de la sociedad vasca, al entendimiento y al respeto de la diversidad cultural de nuestra sociedad”.
- Medidas programáticas en el ámbito de la salud:

- › “Sensibilizar y formar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en este ámbito en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.
 - › “Velar para que la población de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera acceda a la atención sanitaria, desde una perspectiva intercultural, en igualdad de condiciones que el resto de la población vasca”.
- Medidas programáticas en el ámbito de la vivienda:
 - › “Sensibilizar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en este ámbito en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.
 - › “Facilitar el acceso a la vivienda de los colectivos de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en igualdad de condiciones que el resto de la población vasca”.
 - › “Evitar las concentraciones, segregaciones y la creación de guetos residenciales en promociones y/o edificios sociales promovidos por la administración vasca”.
- Medidas programáticas en el ámbito jurídico:
 - › “Proporcionar una asistencia jurídica gratuita y de calidad a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, en relación a sus derechos y deberes”.
 - › “Proporcionar un apoyo jurídico a la Dirección de Política Familiar y Diversidad en relación a la Ley de Extranjería, y derechos y deberes ciudadanos de las personas de origen y/o nacionalidad extranjera”.
 - › “Garantizar el acceso real de la población de ascendencia, origen y/o de nacionalidad extranjera a los recursos sociales en igualdad de condiciones que el resto de la población vasca”.
- Medidas programáticas dirigidas a colectivos de especial atención:
 - › “Conocer y describir los colectivos o grupos de personas de origen y/o nacionalidad extranjera con mayores dificultades de integración e inclusión social, con mayores problemas familiares, con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, con mayores riesgos de exclusión social”.

- “Apoyar financieramente a través de las órdenes del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a las entidades y organizaciones que trabajan colectivos de personas de origen y/o nacionalidad extranjera en situación singularmente problemática, como son mujeres con menores, mujeres musulmanas, mujeres trabajadoras del hogar, mujeres que ejercen la prostitución, menores extranjeros no acompañados, jóvenes extranjeros no acompañados, hijos e hijas de personas inmigrantes extranjeras, mujeres víctimas de violencia machista, población gitana rumana”.
- “Disponer de información de calidad de distintos colectivos de personas de origen y/o nacionalidad extranjera en situación singularmente problemática, como son mujeres con menores, mujeres musulmanas, mujeres trabajadoras del hogar, mujeres que ejercen la prostitución, menores extranjeros no acompañados, jóvenes extranjeros no acompañados, hijos e hijas de personas inmigrantes extranjeras, mujeres víctimas de violencia machista, población gitana rumana”.
- “Estudiar el establecimiento de acuerdos con consulados extranjeros para agilizar su respuesta ante casos de personas con especial y excepcional vulnerabilidad”.

Objetivos específicos de cada acción: en la descripción detallada de cada acción, en el quinto apartado, se indican los objetivos específicos que persigue cada acción en concreto.

2.4. Seguimiento y evaluación del Plan

Para el seguimiento del despliegue del Plan y para su evaluación final proponemos dos procesos distintos y complementarios:

1. Seguimiento: con el objeto de hacer un seguimiento del desarrollo del Plan que permita si fuera pertinente establecer medidas correctoras, plantear nuevos objetivos, establecer nuevas acciones, modificar las expresadas en este Plan, etc., proponemos una revisión anual del estado del desarrollo del mismo. Teniendo en cuenta que las comisiones del Foro van a tener entre sus funciones hacer el seguimiento de las acciones que competan a cada una de ellas y que en cada una de ellas hay una persona de la Dirección; que en la nueva organización del sistema se establecen reuniones periódicas de la Dirección con Diputaciones y técnicos/as municipales; y que el Plan establece así mismo la forma de colaboración de la Dirección con otros departamentos e instancias del Gobierno Vasco, puede ser suficiente con una

reunión de seguimiento anual a la que asistan todas las personas de la Dirección implicadas en estos procesos.

2. Evaluación del Plan: una vez finalizado el período establecido por el Plan, se procederá a la elaboración de un informe de evaluación del grado de abordaje de las acciones contenidas en él, con base en los indicadores establecidos en cada una de ellas.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración de este *V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* se ha considerado el informe de Evaluación de la *Estrategia Vasca por la Inmigración 2014-2016*, especialmente sus conclusiones y recomendaciones. Así mismo, se ha desarrollado una estrategia participativa y participada basada en un diagnóstico completo y lo más objetivo posible de la realidad, en el que han tomado parte todos los agentes que trabajan en el sector.

En una primera fase (octubre-diciembre 2017), y después de hacer una recogida y análisis de la documentación ya existente, nos dirigimos a los diversos públicos objetivos que trabajan en este sector para conocer sus opiniones y contar con su colaboración:

- 40 entrevistas personales en profundidad a personas de distintas instituciones, organizaciones y entidades que trabajan en el ámbito de la ciudadanía, de la diversidad y de la inmigración.
- 12 reuniones (*focus group*) con las seis comisiones del *Foro para la Integración y Participación Social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes del País Vasco*, con personas expertas del ámbito académico y de la empresa privada, con entidades del tercer sector, con el personal técnico que trabaja en el ámbito municipal, con el personal de Biltzen y con el personal de Ikuspegi.

Posteriormente (enero-marzo 2018) se abordó la elaboración y redacción de este Plan de actuación, a partir de la documentación previa, cuyo borrador fue contrastado en reuniones monográficas con los grupos mencionados anteriormente:

- 12 reuniones (*focus group*) con las seis comisiones del *Foro para la Integración y Participación Social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes del País Vasco*,

con personas expertas del ámbito académico y de la empresa privada, con entidades del tercer sector, con el personal técnico que trabaja en el ámbito municipal, con el personal de Biltzen y con el personal de Ikuspegi.

En conjunto, se han mantenido dos reuniones con cada una de las Comisiones integrantes del Foro (Recursos Sociales y Vivienda; Sanidad; Educación; Garantías Jurídicas y Derechos Humanos; Laboral; y Participación Ciudadana, Cultura y Sensibilización) al objeto de reflexionar respecto al Plan en su conjunto pero fundamentalmente respecto a sus ámbitos específicos de actuación.

Seguidamente, el nuevo borrador fruto de este contraste fue difundido y enviado a distintos Departamentos del Gobierno Vasco (Lehendakaritza, Seguridad, Vivienda, Empleo y Políticas Sociales –Direcciones de Empleo, Juventud y Lanbide-, Salud, Desarrollo Económico, Emakunde, Cultura y Deporte), a las tres Diputaciones Forales, y a Eudel, además de a otros organismos y entidades, para recibir también sus aportaciones y sugerencias.

En total han colaborado, al menos, alrededor de 120 personas.

Además, en todo el proceso participaron activamente dos grupos de contraste que analizaron toda la documentación que se ha ido generando a lo largo de todo el proceso y mantuvieron reuniones mensuales de trabajo para hacer el seguimiento de la elaboración del plan de actuación. Uno de ellos estuvo formado por las personas responsables de la Dirección de Política Familiar y Diversidad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (2 personas) y el otro lo formaba el personal técnico de la propia Dirección (8 personas).

Una vez redactada la versión final del Plan, se convocará el Pleno del *Foro para la Integración y Participación Social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes del País Vasco* para dar conocimiento del mismo.

4. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

En este apartado enunciaremos brevemente cada una de las 102 acciones propuestas que contiene este *Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020* agrupadas en tres grandes apartados:

Entre todas estas acciones, hay unas de carácter reactivo, esto es, que pretenden resolver o al menos paliar una situación problemática, y otras de carácter proactivo, o lo que es lo mismo, que pretenden contribuir a crear nuevos climas de convivencia y cohesión social basados en el principio de igualdad de derechos y deberes de la diversa ciudadanía vasca.

4.1. Medidas estratégicas

Objetivo: “Reforzar el papel de la Dirección de Política Familiar y Diversidad entre los agentes que trabajan en el ámbito de la interculturalidad y de la inmigración”.

- 4.1.1. Afianzamiento de la Dirección de Política Familiar y Diversidad con la creación de una Jefatura de Servicio que coordine las acciones de la Dirección en materia de inmigración y convivencia intercultural.
- 4.1.2. Recuperación, en una futura legislatura, de una Dirección de Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración dentro de la estructura estable del Gobierno Vasco.

- 4.1.3. Fortalecimiento de los grupos de trabajo ya existentes y establecimiento de nuevos grupos de trabajo, a nivel político y técnico, entre la Dirección y otras direcciones y/o instancias del Gobierno Vasco, con especial énfasis en el Departamento de Educación, Lanbide, la Secretaría General de Derechos Humanos y la Viceconsejería de Política Lingüística.

Objetivo: “Generar discurso político y reubicar la gestión de la interculturalidad y la inmigración en un lugar central y estratégico de la agenda y de la acción política como pieza angular de la construcción de la sociedad vasca del futuro (Proyecto de País)”.

- 4.1.4. Creación de una mesa de trabajo específica para el estudio del marco legal que permita llegar al máximo de las competencias autonómicas en el ámbito de la inmigración, extranjería y convivencia, con especial atención a lo referente a los requisitos para el arraigo, permisos de trabajo, permisos de residencia, reagrupación familiar, competencia de acogida, etc.
- 4.1.5. Relanzamiento del *Pacto Social por la Inmigración en Euskadi. Un Compromiso por la Convivencia*, bajo la fórmula de pacto parlamentario e interinstitucional del conjunto de las fuerzas políticas y agentes sociales, de manera que se establezcan los límites y reglas de juego político en este ámbito.
- 4.1.6. Reforzamiento del discurso político positivo en este ámbito y ubicación del mismo en torno a la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración: de la acogida a la integración y la gestión de la diversidad.
- 4.1.7. Actualización del Decreto 271/2012 que fija los criterios para la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social, para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades y Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social.
- 4.1.8. Elaboración de un estudio diagnóstico de los discursos políticos y de las políticas implementadas en el campo de trabajo que nos ocupa, en la CAPV y en el Estado español.

Objetivo: “Promover el empoderamiento y generar conocimiento entre los agentes que trabajan en este ámbito”

- 4.1.9. Elaboración de un plan de formación dirigido al personal técnico de la Dirección de Política Familiar y Diversidad, en particular, y al Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en general.
- 4.1.10. Reforzamiento del tejido asociativo en el ámbito de la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración, así como de la capacidad de representación e interlocución social y política de los colectivos de personas migradas en clave de gobernanza, así como ayudar y promover relaciones y alianzas entre los agentes euskaltzales y los de la diversidad.
- 4.1.11. Revisión, recogida, traducción, elaboración... de informes, materiales, directivas, manuales de buenas prácticas (incluidas las que vinculan el euskara y la diversidad), en relación a temas de calado en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración (uso de símbolos religiosos, apertura de espacios religiosos, uso de espacios públicos, dialéctica religión e igualdad de género, etc.).

4.2. Medidas organizativas

Objetivo: “Mejorar la coordinación y sincronización del sistema de agentes que trabajan en el sector de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración”.

- 4.2.1. Reconstrucción de un sistema en el ámbito de la convivencia, la interculturalidad y la inmigración, en el que se integren y coordinen la Dirección de Política Familiar y Diversidad, Biltzen, Ikuspegi, Aholku Sarea, Red Eraberean, otras instancias del Gobierno Vasco (Departamento de Educación, Lanbide, Secretaría General de Derechos Humanos, Viceconsejería de Política Lingüística, ...), las Diputaciones, los Ayuntamientos, el tejido asociativo (o tercer sector), otros organismos y entidades (universidades, otras administraciones, entidades privadas, etc.), el Foro por la Inmigración, y la Delegación y Subdelegaciones del Gobierno español.
- 4.2.2. Reforma y redefinición de los objetivos de Biltzen, alineando su acción con las futuras líneas estratégicas de la Dirección.
- 4.2.3. Reforma y redefinición de los objetivos de Ikuspegi, alineando su acción con las futuras líneas estratégicas de la Dirección.

- 4.2.4. Reorientación del Foro por la Inmigración y de sus seis comisiones, así como de otras que se consideren pertinentes, asumiendo tareas en relación al seguimiento del Plan de su desarrollo e implementación.
- 4.2.5. Estudio de la fórmula idónea para situar la elaboración de los informes de arraigo social, los informes de adecuación de vivienda y los informes de esfuerzo de integración en el ámbito municipal, de manera que esté ligado a las políticas municipales.
- 4.2.6. Desarrollo de una oferta formativa online dirigida a distintos públicos objetivos (personal educativo, personal sanitario, personal de seguridad, agentes sociales, tejido empresarial, organizaciones del tercer sector, etc.) destinada a su formación y sensibilización a través de equipos formadores propios y/o ajenos.
- 4.2.7. Actualización de los contenidos de la página web de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración.

Objetivo: “Reforzar el rol de liderazgo de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en ese sistema”.

- 4.2.8. Afianzamiento del papel directivo y de liderazgo de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en el sistema mencionado en la acción 4.2.1. del punto anterior.
- 4.2.9. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal de Lanbide para fortalecer el trabajo y las iniciativas en el ámbito específico del empleo y la formación de personas de origen y/o nacionalidad extranjera orientada al empleo.
- 4.2.10. Afianzamiento del Grupo de Trabajo liderado y coordinado por personal del Departamento de Educación, con la participación de la Dirección de Política Familiar y Diversidad para fortalecer el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito educativo en relación a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
- 4.2.11. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal de la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación para fortalecer el trabajo y las iniciativas en el ámbito específico de las personas migradas, lo sean por razones económicas, humanitarias, ambientales o políticas, sin olvidar a aquéllas que solicitan asilo y refugio.

- 4.2.12. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal de la Viceconsejería de Política Lingüística para fortalecer el trabajo y las iniciativas relacionadas con el fomento del aprendizaje y del uso de euskera entre la población de origen extranjero.
- 4.2.13. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal técnico en inmigración y servicios sociales de los Ayuntamientos para fortalecer el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito local dirigidas a personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
- 4.2.14. Creación de un Grupo de Trabajo entre la Dirección de Política Familiar y Diversidad y el personal técnico en inmigración de las tres Diputaciones para fortalecer el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito del acceso a derechos, interculturalidad e inmigración.
- 4.2.15. Afianzamiento de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal del Departamento de Seguridad para reforzar el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el tema de la sensibilización y formación de la perspectiva intercultural del personal de las fuerzas de seguridad y policías locales.

4.3. Medidas programáticas

4.3.1. Ámbito Educativo

Objetivo: “Garantizar el desarrollo integral y el éxito escolar de todo el alumnado, haciendo realidad los principios de inclusión, equidad y excelencia”.

- 4.3.1.1. Colaboración de la Dirección en la creación de espacios comunitarios que favorezcan la formación de las familias y su implicación con los centros educativos.
- 4.3.1.2. Colaboración de la Dirección en la promoción interinstitucional, con Diputaciones y Ayuntamientos y con el consentimiento del Departamento de Educación, de un voluntariado que en forma de mentoría refuerce el ámbito de las actividades extraescolares e iniciativas educativas no formales en su entorno próximo entre el alumnado con necesidades educativas y sociales temporales.

Objetivo: “Lograr un mayor equilibrio, cohesión social, interculturalidad y convivencia en nuestros centros educativos a través de una escolarización inclusiva”.

4.3.1.3. Colaboración de la Dirección en la implementación y desarrollo del *II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020*, junto al personal del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

4.3.1.4. Colaboración de la Dirección en el establecimiento de medidas para el fomento de la adquisición del conocimiento del euskera entre los y las menores de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.

Objetivo: “Sensibilizar y formar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.

4.3.1.5. Colaboración de la Dirección de Política Familiar y Diversidad, a través de la formación de equipos formadores, en la incorporación, dentro del plan de formación de equipos directivos, de la reflexión y formación sobre interculturalidad.

4.3.1.6. Colaboración de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en la organización de una jornada sobre el desarrollo de la “competencia intercultural” en todo el alumnado, dentro del marco de colaboración interdepartamental, con la colaboración de los participantes del *Foro para la integración y participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes del País Vasco*, abierto a toda la comunidad escolar, en especial a los equipos directivos.

4.3.1.7. Colaboración de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en la selección y divulgación de buenas prácticas en formación y participación de familias.

4.3.2. Ámbito del empleo y formación

Objetivo: “Sensibilizar y formar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en este ámbito en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.

4.3.2.1. Sensibilización y formación del personal técnico de orientación de Lanbide y de las entidades colaboradas específicas, a través de la formación de equipos formadores

del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.

- 4.3.2.2. Desarrollo de una campaña de comunicación y sensibilización entre la sociedad vasca de distintos referentes de profesionales de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.

Objetivo: “Mejorar la accesibilidad de las personas de origen extranjero a los procesos y protocolos de orientación laboral dirigida a personas de origen y/o ascendencia extranjera para potenciar la activación al empleo”.

- 4.3.2.3. Colaboración de la Dirección en la revisión y potenciación del aprendizaje de idiomas entre las personas adultas inmigrantes extranjeras (EPA) como vía de integración y acceso a la formación y el empleo, con especial atención a las mujeres y a los hombres jóvenes.
- 4.3.2.4. Colaboración de la Dirección en la elaboración de materiales informativos de orientación laboral (formación para el empleo) en diferentes idiomas.
- 4.3.2.5. Colaboración de la Dirección en la revisión de las convocatorias de ayudas para la formación e inserción laboral: adecuación de los plazos de ejecución, requisitos de inserción laboral, etc.

Objetivo: “Mejorar la accesibilidad y reducir los obstáculos a los que tienen que hacer frente las personas de origen y/o ascendencia extranjera para acceder al mercado laboral”.

- 4.3.2.6. Colaboración de la Dirección en la mejora y aligeramiento del proceso de homologación de títulos de estudios en el extranjero: estudios secundarios, profesionales, títulos universitarios, etc.
- 4.3.2.7. Colaboración de la Dirección en la elaboración de un plan de reconocimiento de las competencias para el colectivo de personas en situación administrativa irregular.
- 4.3.2.8. Contribución de la Dirección en el desarrollo de una campaña informativa sobre certificados de profesionalidad, reconocimiento de la experiencia profesional, homologación y convalidación de títulos extranjeros.

4.3.2.9. Contribución de la Dirección en la inclusión de un módulo de sensibilización sobre diversidad, igualdad de trato y no discriminación en los itinerarios de formación para el empleo.

4.3.2.10. Contribución de la Dirección en la activación de una especialidad formativa en materia de gestión de la diversidad dentro del catálogo de formación continua disponible para empresas.

Objetivo: “Ampliar y mejorar la oferta formativa dirigida a formar y reciclar a personas de origen y/o ascendencia extranjera”.

4.3.2.11. Colaboración de la Dirección en facilitar el acceso a la oferta de formación de alfabetización digital dirigida a personas de origen y/o nacionalidad extranjera.

4.3.2.12. Colaboración de la Dirección en la revisión de la formación y reciclaje de personas inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera: orientación y formación para la activación al empleo.

4.3.2.13. Colaboración de la Dirección en la elaboración de catálogos formativos específicos para colectivos con dificultades especiales y con mayor riesgo de exclusión social: menores extranjeros no acompañados, mujeres adultas musulmanas, hombres subsaharianos de baja cualificación, colectivo magrebí, etc.

4.3.3. Ámbito de la convivencia

Objetivo: “Mantener y mejorar las ayudas destinadas a la acogida de personas de origen extranjero”.

4.3.3.1. Creación de un grupo de trabajo interdepartamental e interinstitucional para el estudio y establecimiento de servicios comarcales de atención y acogida a personas inmigrantes, solicitantes de protección internacional, refugiadas, emigrantes y retornadas, o Modelo Vasco de Acogida.

4.3.3.2. Mantenimiento, revisión y reorganización de las ayudas dirigidas a la acogida de personas inmigrantes extranjeras en coherencia con las líneas prioritarias del Plan.

4.3.3.3. Extensión de los itinerarios de incorporación social para personas jóvenes extranjeras a través de las entidades del tercer sector.

Objetivo: “Reforzar la presencia en el ámbito municipal, apoyando a las corporaciones locales en el mantenimiento de la red del personal técnico municipal y en la financiación de acciones encaminadas a la mejora de la convivencia intercultural”.

- 4.3.3.4. Colaboración con los Ayuntamientos vascos en el mantenimiento de una red de personal técnico municipal que trabaje en el ámbito de los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
- 4.3.3.5. Apoyo económico a los Ayuntamientos vascos en el desarrollo de actividades en el ámbito de los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
- 4.3.3.6. Creación de tres equipos de intervención y apoyo a la acción municipal de los ayuntamientos de la CAPV en el ámbito de la ciudadanía, convivencia intercultural e inmigración, uno por cada territorio histórico, en los que podrá colaborar personal técnico (específico en interculturalidad o inespecífico en acción social) municipal (ayuntamientos o mancomunidades) para que la estrategia de la Dirección llegue a todo el territorio vasco.
- 4.3.3.7. Apoyo económico a los Ayuntamientos vascos (EUDEL) para tareas de traducción e interpretación para facilitar la comunicación con personas inmigrantes extranjeras con dificultades de idiomas.

Objetivo: “Sensibilizar al conjunto de la sociedad vasca en todo lo relacionado con la adquisición de competencias interculturales, en la lucha contra el racismo y la xenofobia, contra la discriminación y contra los estereotipos y prejuicios hacia las personas de origen extranjero y en la diversidad lingüística”.

- 4.3.3.8. Sensibilización y formación de la sociedad vasca y colectivos, asociaciones, etc. ya existentes, a través de charlas, seminarios, intervenciones en medios de comunicación, etc., en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
- 4.3.3.9. Formación del tejido asociativo de personas migrantes a través de charlas, seminarios, intervenciones en medios de comunicación, etc., en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.

- 4.3.3.10. Afianzamiento del trabajo que desde la Dirección se realiza en la lucha contra la discriminación y en favor de la igualdad de trato en el acceso a derechos y servicios de todas las personas, incluidas las de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, a través de la reflexión, análisis y mejora del papel de la Red Eraberean.
- 4.3.3.11. Sensibilización y formación del personal de seguridad de la CAPV (Ertzaintza y policías locales), a través de la formación de equipos formadores del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
- 4.3.3.12. Apoyo económico de la Red Zurrumurruen Aurkako Sarea ZAS que lucha contra los falsos estereotipos y prejuicios dirigidos hacia los colectivos de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, contra los discursos racistas, xenófobos, discriminatorios y por una sociedad más igualitaria.
- 4.3.3.13. Visibilización e integración de la perspectiva de la interculturalidad en la comunicación institucional de la Dirección, del Departamento y del Gobierno Vasco.
- 4.3.3.14. Elaboración de un catálogo de buenas prácticas, incluyendo las referidas a las que vinculan el euskera y la diversidad lingüística, en el ámbito municipal con experiencias positivas a nivel de barrio y con incidencia en la mejora de convivencia intercultural de los pueblos y ciudades.
- 4.3.3.15. Firma de un acuerdo de buenas prácticas con los medios de comunicación que, a semejanza de lo que se ha hecho con el tema de género, establezca los límites en el ámbito de la ciudadanía, convivencia intercultural e inmigración, en lo que respecta a la construcción de una opinión pública informada, respetuosa y basada en igualdad de derechos y deberes.

Objetivo: “Arbitrar medidas y acciones proactivas encaminadas a la visibilización de la interculturalidad de la sociedad vasca, al entendimiento y al respeto de la diversidad cultural de nuestra sociedad”.

- 4.3.3.16. Contribución de la Dirección en la presencia de las autoridades públicas al más alto nivel en fechas, manifestaciones culturales, deportivas, sociales, etc. señaladas para los colectivos de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.

- 4.3.3.17. Detección enumeración y promoción de acciones proactivas que, a nivel municipal o de barrio, promuevan la interacción de los diferentes colectivos que los componen y creen espacios compartidos, incluyendo todas aquellas acciones que acerquen el euskera a la población de ascendencia extranjera y promuevan encuentros sociales en torno la diversidad lingüística y a la convivencia.
- 4.3.3.18. Contribución de la Dirección en la incorporación de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en la representación pública de partidos políticos, administraciones, organismos públicos y privados, deporte, cultura vasca, personal sanitario, personal educativo, etc.
- 4.3.3.19. Revisión y estructuración de las normativas, documentos e instrumentos para la gestión de la diversidad religiosa.

4.3.4. Ámbito de la salud

Objetivo: “Sensibilizar y formar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en este ámbito en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.

- 4.3.4.1. Sensibilización y formación del personal sanitario y no sanitario, a través de la formación de equipos formadores de Osakidetza, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía, competencias interculturales e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
- 4.3.4.2. Sensibilización y formación del alumnado y estudiantes universitarios del área de ciencias de la salud (medicina, odontología, enfermería, fisioterapia, farmacia, etc.), en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía, competencias interculturales e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.

Objetivo: “Velar para que la población de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera acceda a la atención sanitaria, desde una perspectiva intercultural, en igualdad de condiciones que el resto de la población vasca”.

- 4.3.4.3. Colaboración con el Departamento de Salud, con la red asociativa y las universidades en la búsqueda de datos que evidencien la igualdad de acceso a la atención

sanitaria de las personas de origen y/o ascendencia extranjera, o en su defecto, estudio de medidas correctoras al afecto.

4.3.5. Ámbito de la vivienda

Objetivo: “Sensibilizar a los distintos colectivos que trabajan e interactúan en este ámbito en todo lo relacionado con una gestión de la interculturalidad”.

- 4.3.5.1. Contribución de la Dirección en el estudio de las normativas actuales sobre vivienda en la CAPV y propuesta a las instancias oportunas de los cambios pertinentes para que incorporen la perspectiva intercultural.
- 4.3.5.2. Sensibilización y formación de los y las profesionales del sector inmobiliario, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía, competencias interculturales e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.

Objetivo: “Facilitar el acceso a la vivienda de los colectivos de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en igualdad de condiciones que el resto de la población vasca”.

- 4.3.5.3. Contribución de la Dirección en la elaboración de materiales informativos sobre la vivienda en la CAPV en diferentes idiomas para acercar la normativa a los distintos colectivos que forman la sociedad vasca.
- 4.3.5.4. Contribución de la Dirección en la realización de estudios sociológicos, por parte del Observatorio de la Vivienda, que permitan evidenciar un acceso en igualdad a la vivienda (o en su caso, sacar a la luz situaciones discriminatorias y/o los obstáculos para su acceso en igualdad) por parte de todos los colectivos que forman la sociedad vasca, con especial atención a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.

Objetivo: “Evitar las concentraciones y segregaciones residenciales en promociones y/o edificios sociales promovidos por la administración vasca”.

- 4.3.5.5. Contribución de la Dirección en el análisis y propuesta de modificación (si procede) de los criterios de adjudicación de viviendas sociales por parte del Departamento de Vivienda, encaminada a evitar la excesiva concentración de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en determinados edificios, urbanizaciones y/o áreas urbanas.

4.3.6. Ámbito jurídico

Objetivo: “Proporcionar una asistencia jurídica gratuita y de calidad a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, en relación a sus derechos y deberes”.

- 4.3.6.1. Afianzamiento del trabajo que desde la Dirección se realiza en el campo de la asistencia y asesoría jurídica a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, a través de la reflexión, análisis y mejora del papel de la red Aholku Sarea.

Objetivo: “Proporcionar un apoyo jurídico a la Dirección de Política Familiar y Diversidad en relación a la Ley de Extranjería, y derechos y deberes ciudadanos de las personas de origen y/o nacionalidad extranjera”.

- 4.3.6.2. Mantenimiento del servicio de asesoría jurídica de Biltzen.

Objetivo: “Garantizar el acceso real de la población de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera a los recursos sociales en igualdad de condiciones que el resto de la población vasca”.

- 4.3.6.3. Elaboración de un informe que analice los requisitos para el acceso de los recursos sociales y las barreras que suponen para personas de origen y/o nacionalidad extranjera, impidiendo su efectivo acceso a esos derechos en situación de igualdad.

4.3.7. Colectivos de especial atención

Objetivo: “Conocer y describir los colectivos o grupos de personas de origen y/o nacionalidad extranjera con mayores dificultades de integración e inclusión social, con mayores problemas familiares, con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, con mayores riesgos de exclusión social (con desagregación territorial cuando sea posible)”.

- 4.3.7.1. Investigación diagnóstica de segmentación destinada a la detección de colectivos de población inmigrante de origen y/o nacionalidad extranjera en especiales circunstancias de vulnerabilidad, riesgo de exclusión y/o marginación.

Objetivo: “Apoyar financieramente a través de las órdenes del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a las entidades y organizaciones que trabajan colectivos de personas de origen y/o nacionalidad extranjera en situación singularmente problemática, como son mujeres con menores, mujeres musulmanas, mujeres trabajadoras del hogar, mujeres que ejercen la prostitución, menores extranjeros no acompañados, jóvenes extranjeros no acompañados, hijos e hijas de personas inmigrantes extranjeras, mujeres víctimas de violencia machista, población gitana rumana”.

- 4.3.7.2. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes extranjeras que tienen menores a su cuidado.
- 4.3.7.3. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes extranjeras musulmanas, mayores de edad y con problemas de integración e inclusión social.
- 4.3.7.4. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes extranjeras trabajadoras en los hogares vascos con tareas de cuidado de personas dependientes (menores y mayores).
- 4.3.7.5. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes extranjeras que ejercen la prostitución.
- 4.3.7.6. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).

- 4.3.7.7. Apoyo económico del Departamento en la elaboración de itinerarios y programas formativos específicos dirigidos a los menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).
- 4.3.7.8. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con jóvenes extranjeros no acompañados (mayores de 18 años).
- 4.3.7.9. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes extranjeras víctimas de violencia machista.

Objetivo: “Disponer de información de calidad de distintos colectivos de personas de origen y/o nacionalidad extranjera en situación singularmente problemática, como son mujeres con menores, mujeres musulmanas, mujeres trabajadoras del hogar, mujeres que ejercen la prostitución, menores extranjeros no acompañados, jóvenes extranjeros no acompañados, hijos e hijas de personas inmigrantes extranjeras, población gitana rumana (con desagregación territorial cuando sea posible)”.

- 4.3.7.10. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes extranjeras que tienen menores a su cuidado.
- 4.3.7.11. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes extranjeras musulmanas, mayores de edad y con problemas de integración e inclusión social.
- 4.3.7.12. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes extranjeras trabajadoras en los hogares vascos con tareas de cuidado de personas dependientes (menores y mayores).
- 4.3.7.13. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes extranjeras que ejercen la prostitución.
- 4.3.7.14. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).
- 4.3.7.15. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de jóvenes extranjeros no acompañados (mayores de 18 años).
- 4.3.7.16. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de los hijos e hijas de personas inmigrantes extranjeras nacidos en la CAPV o reagrupados antes de los 4 años (las mal llamadas segundas generaciones).

- 4.3.7.17. Estudio descriptivo de la situación del colectivo de personas que profesan la religión musulmana en la CAPV: imaginario social y simbólico, estereotipos en los discursos, prejuicios entre la sociedad vasca.
- 4.3.7.18. Estudio descriptivo de la situación del colectivo de personas migrantes en situación de migración de tránsito: situación, necesidades, expectativas, itinerarios, etc.
- 4.3.7.19. Estudio descriptivo sobre los procesos de reagrupación familiar, con especial atención a los y las menores reagrupados/as: reagrupación transnacional (en origen) y acogida (en destino).
- 4.3.7.20. Análisis de buenas y malas prácticas en el ámbito de la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración en el marco del Estado español, en Europa y en otros países.
- 4.3.7.21. Estudios descriptivo diagnósticos en lo referente a la situación de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera por ámbitos de análisis: acceso a la formación y al empleo, acceso a la vivienda y situación residencial, atención sanitaria, etc.
- 4.3.7.22. Estudio descriptivo de la situación del colectivo de personas gitanas de origen rumano: situación, necesidades, expectativas, itinerarios, etc.
- 4.3.7.23. Estudio y análisis del empadronamiento: pros y contras del padrón como instrumento facilitador del acceso a derechos y/o servicios, perversiones del sistema, propuestas de mejora, consecuencias jurídicas, colectivos de difícil acceso, etc.
- 4.3.7.24. Estudio sobre las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual o laboral en los procesos migratorios.
- 4.3.7.25. Estudio sobre el impacto socioeconómico que la inmigración extranjera tiene en la economía de la CAPV.

Objetivo: “Estudiar el establecimiento de acuerdos con consulados extranjeros para agilizar su respuesta ante casos de personas con especial y excepcional vulnerabilidad”.

- 4.3.7.26. Establecimiento de una ronda de contactos con consulados ubicados en la CAPV.

5. MEMORIA ECONÓMICA

Estimamos que la asignación presupuestaria para el abordaje, desarrollo e implementación de las medidas propuestas en este Plan, para los tres ejercicios que abarca -2018-2020-, puede ser la siguiente, teniendo en cuenta los conceptos de las grandes partidas de la Dirección en la desagregación presupuestaria actual:

Tabla 1. Distribución de grandes partidas de la Dirección (2018-2020)¹

Conceptos	2018-2020
Dirección	1.586.509
Convivencia, Interculturalidad, ITND	2.420.876
Investigación y Observatorio	763.182
Asesoramiento jurídico en materia de extranjería	2.122.638
Ámbito Local	2.834.580
Acogida	1.463.285
Otras actividades Entidades Tercer Sector	1.725.136
Otros	479.033
Total	13.395.239

Para la ejecución de las acciones reflejadas en el cuadro anterior, la Dirección de Política Familiar y Diversidad cuenta con los siguientes servicios: (i) el Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural –BILTZEN-; (ii) Aholku Sarea; (iii) el Observatorio Vasco de

¹ Además de otros cambios que inciden en las partidas, para el cálculo de las cantidades totales del trienio establecido hemos estimado un incremento para los ejercicios 2019 y 2020 del 3% y 2% respectivamente, teniendo como base la asignación presupuestaria de 2018 a esas mismas partidas.

Inmigración –IKUSPEGI-; y (iv) la Red ERABEREAN, herramientas todas ellas dependientes de la Dirección de Política Familiar y Diversidad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

6. DESCRIPCION DE PROPUESTAS

Seguidamente se pormenorizan cada una de las medidas propuestas, incluyendo una breve descripción de cada acción, el objetivo u objetivos específicos que persigue cada una, los indicadores de evaluación de proceso (cumplimiento del plan) y de resultados (efectividad de la acción), departamento, dirección, servicio o entidad responsable de la acción y su prioridad.

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.1. Afianzamiento de la Dirección de Política Familiar y Diversidad con la creación de una Jefatura de Servicio que coordine las acciones de la Dirección en materia de inmigración y convivencia intercultural.
Descripción	<p>La visibilidad y la estabilidad de las políticas de inmigración, así como el éxito de la estrategia de acciones de este <i>V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020</i> se afianza con la creación y nombramiento de la persona encargada de la Jefatura de Servicio; esta figura se encargará de las funciones de coordinar y ejecutar las directrices de la Dirección, tanto en relación a las acciones previstas como en la coordinación del personal técnico que constituye la Dirección.</p> <p>Esta Jefatura estabiliza el equipo, coordina parcial o totalmente según las atribuciones en cada caso las distintas acciones y fortalece el equipo estable que ha de afrontar las líneas y políticas diseñadas por la Dirección, el Departamento y el conjunto del Gobierno Vasco en materia de ciudadanía, interculturalidad e inmigración.</p> <p>La regeneración del sistema que se contempla en este Plan ancla su estructura en un equipo técnico solvente, fortalecido y duradero en el tiempo y requiere de una figura –Jefe de Servicio– que, bajo las directrices de la Dirección, coordine los trabajos conducentes a esa regeneración.</p>
Objetivo	Afianzar la política de Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración
Evaluación de proceso	<p>Creación de la Jefatura de Servicio</p> <p>Nombramiento del/a Jefe/a de Servicio</p>
Evaluación de resultados	Tareas desempeñadas por la Jefatura de Servicio
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.2. Recuperación, en una futura legislatura, de una Dirección de Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración dentro de la estructura estable del Gobierno Vasco.
Descripción	<p>Al igual que en la medida anterior, de la que esta segunda es complementaria, la recuperación de una Dirección específica en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración dentro de la estructura estable del Gobierno Vasco, independientemente de su ubicación departamental, es el otro pilar esencial para la regeneración de la política de interculturalidad e inmigración y afianza y consolida la visibilidad de tal ámbito y posibilita que este Plan y futuros planes de actuación puedan abordarse y desarrollarse tal y como está previsto.</p> <p>La existencia de la Dirección es un termómetro que indica la importancia conferida por el conjunto del Gobierno Vasco a la gestión de la diversidad e inmigración. La creación de una Dirección propia en este ámbito subsana lo que gran parte de los agentes del sector consideran una ausencia que debe repararse sin dilación.</p> <p>La Dirección y la Jefatura de Servicio son imprescindibles en el tratamiento de una realidad –ciudadanía, interculturalidad e inmigración– que será estructural en el porvenir de la sociedad vasca. En este ámbito conviene por un lado no tratar el fenómeno inmigratorio desde la percepción de su provisionalidad y por otro adelantarse desde un liderazgo nítido a las políticas de acogida e integración que caracterizarán nuestro diverso e intercultural futuro.</p> <p>La funciones de esta nueva Dirección de Convivencia, Interculturalidad e Inmigración consisten en liderar, establecer vínculos interinstitucionales, dirigir grupos de trabajo conjuntos, coordinar las distintas iniciativas del resto de agentes, responsabilizarse de la ejecución del plan de actuación, realizar su seguimiento y evaluación, gestionar las líneas subvencionales y atender la gestión administrativa e institucional.</p>
Objetivo	Fortalecer el área para poder desarrollar este Plan de actuación
Evaluación de proceso	<p>Propuesta de creación de la Dirección de Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración</p> <p>Creación definitiva de la Dirección</p>
Evaluación de resultados	<p>Grado de desarrollo del Plan de actuación</p> <p>Reunión anual del personal técnico municipal y territorial</p> <p>Reunión anual del Foro</p>
Responsable	Consejero/a del Departamento
	Viceconsejería de Políticas Sociales
Prioridad	Alta
Fecha	A partir de 2021

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.3. Fortalecimiento de los grupos de trabajo ya existentes y establecimiento de nuevos grupos de trabajo, a nivel político y técnico, entre la Dirección y otras direcciones y/o instancias del Gobierno Vasco, con especial énfasis en el Departamento de Educación, Lanbide, la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación, y la Viceconsejería de Política Lingüística.
Descripción	<p>La transversalidad del fenómeno inmigratorio y las exigencias presentes y futuras de integración e interculturalidad requieren del fortalecimiento y/o creación de grupos de trabajo consolidados con el resto de departamentos del Gobierno Vasco para abordar aquellas cuestiones de interés común.</p> <p>En este Plan de actuaciones y en esta vinculación interdepartamental hay dos departamentos/campos estratégicos para la integración social de las personas de ascendencia inmigrante: el ámbito laboral y el de la educación.</p> <p>El laboral remite de forma más urgente a la primera generación y también evidentemente a la segunda generación o la nacida en el País Vasco.</p> <p>El educativo tiene una amplia gama de objetivos, pero es básico como mecanismo de ascenso y movilidad social de la segunda generación.</p> <p>Asimismo, el ámbito de la convivencia, más que un catálogo, requiere incrustar la perspectiva y el marco axial de los Derechos Humanos en todas las políticas dirigidas a la inmigración y al tratamiento de la diversidad, de cara a facultar una matriz intercultural, por lo cual también es imprescindible la concurrencia del euskara.</p> <p>Estos grupos adquirirán según el tema de que se trate una modalidad bilateral o multilateral y se plantearán en régimen de contribución o colaboración de la Dirección con el resto de los Departamentos implicados.</p> <p>Además del fortalecimiento de estos grupos, algunos de los cuales ya existen en la actualidad, bien en el propio Departamento o en otros, se habrán de conformar otros nuevos (por ejemplo, con la Viceconsejería de Política Lingüística), preferiblemente de carácter estable y duradero, bien de carácter técnico o bien político, a medida de vayan planteándose nuevos retos y oportunidades de integración e interculturalidad.</p>
Objetivo	Garantizar la transversalidad del ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración
Evaluación de proceso	<p>Fortalecimiento de los distintos grupos de trabajo</p> <p>Creación de nuevos grupos</p> <p>Celebración de las distintas reuniones de seguimiento</p>
Evaluación de resultados	Reuniones de periodicidad variable con otras direcciones e instancias del Gobierno Vasco
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre de 2019

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.4. Creación de una mesa de trabajo específica para el estudio del marco legal que permita llegar al máximo de las competencias autonómicas en el ámbito de la inmigración, extranjería y convivencia, con especial atención a lo referente a los requisitos para el arraigo, permisos de trabajo, permisos de residencia, reagrupación familiar, competencia de acogida, etc.
Descripción	<p>Esta mesa de trabajo, liderada por una persona de la Dirección y compuesta por juristas y expertos en políticas de inmigración y extranjería tanto del Gobierno Vasco como externos, tiene como objetivo primordial indagar cuáles son los límites y posibilidades del marco legal vigente para que a nivel de la CAE puedan asumirse, bien subsidiariamente, bien por delegación o bien en su integridad, competencias que, hoy por hoy y por ley, corresponden al Estado Central.</p> <p>Esta mesa tiene diferentes objetivos de calado ante sí, objetivos que prefiguran lo que debe ser una política vasca de inmigración e interculturalidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Elaborar el marco competencial a negociar con el Gobierno Central. Es decisivo y concurrente a las medidas de este Plan, el proceso de discusión, estudio, debate y revisión del actual Estatuto de Autonomía que se está desarrollando en el Parlamento Vasco. 2) Analizar la distribución interinstitucional de competencias en inmigración y extranjería, con especial énfasis en el desarrollo de Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. 3) Analizar cuáles son los límites y posibilidades para poder desarrollar legalmente competencias de reagrupación familiar. 4) Asumir la competencia exclusiva en materia de primera acogida de las personas inmigradas, con la inclusión concomitante de las actuaciones sociosanitarias y de orientación. 5) Conseguir la competencia ejecutiva en materia de autorización de trabajo de las personas extranjeras cuya relación laboral se desarrolle en Euskadi. Esta competencia, ejercida en necesaria coordinación con la que corresponde al Estado en materia de entrada y residencia de personas extranjeras, incluye: <ol style="list-style-type: none"> a) La tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia o ajena. b) La tramitación y la resolución de los recursos presentados con relación a los expedientes a que se refiere la letra a) y la aplicación del régimen de inspección y sanción. 6) Garantizar la participación del Gobierno Vasco en las decisiones del Estado sobre inmigración con especial trascendencia para Euskadi.
Objetivo	Elaborar un marco legal y normativo para la elaboración de una política vasca de inmigración e interculturalidad.
Evaluación de proceso	Constitución del grupo de expertos en política de inmigración y extranjería Elaboración de informes jurídicos
Evaluación de resultados	Negociación con las autoridades centrales Elaboración de un Decreto Inclusión de aspectos legales en el Estatuto de Autonomía
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre de 2019

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.5. Relanzamiento del <i>Pacto Social por la Inmigración en Euskadi. Un Compromiso por la Convivencia</i>, bajo la fórmula de pacto parlamentario e interinstitucional del conjunto de las fuerzas políticas y agentes sociales, de manera que se establezcan los límites y reglas de juego político en este ámbito.
Descripción	<p>El <i>Pacto Social por la Inmigración en Euskadi. Un Compromiso por la Convivencia</i>, elaborado por personas de distinta sensibilidad y representativas de todas las corrientes ideológicas del País Vasco, representa un punto de encuentro político para el conjunto de la sociedad vasca que establece las coordenadas “de juego” en el ámbito de la convivencia, interculturalidad e inmigración. Pretende que la sociedad vasca camine en la dirección de una ciudadanía plural e inclusiva, que haga pivotar en la práctica las libertades, los derechos y las obligaciones fundamentales de todas y de todos sobre el hecho común de la residencia, y no sobre la distinta condición de nacionales o extranjeros.</p> <p>Euskadi ha sido siempre un país plural y diverso, en el que han convivido a lo largo de la historia religiones, lenguas y culturas diferentes. Las nuevas diversidades incorporadas por las personas inmigrantes no deben suponer una sorpresa para la ciudadanía vasca. La diversidad es parte esencial de nuestra historia y de nuestra identidad colectiva. La experiencia histórica del pueblo vasco debería facilitarnos una mejor y más adecuada respuesta a la convivencia, construida a partir de un grado de diversidad que siempre nos caracterizó.</p> <p>No cabe integración sin reconocimiento y garantía de los derechos para todas las personas. El pacto se inspira en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el ideal de la igualdad y en el principio de no discriminación. Apuesta por combatir las reducciones legales de derechos y libertades en función del origen de las personas, fomentando políticas públicas que se nutran de la igualdad y que respeten escrupulosamente la diversidad.</p> <p>El Pacto Social por la Inmigración configura un marco de sentido, un compromiso básico en torno a principios y valores que, sin embargo, aspira a convertirse en un Pacto que también anime a la práctica, que tenga carácter performativo.</p> <p>Las diversas instituciones que lo suscriban deberían esforzarse por aplicar, cada una en su ámbito, estos principios y valores, utilizándolos como elemento de autoevaluación con el fin de analizar su funcionamiento en lo que tenga que ver con la cuestión de la inmigración y la diversidad. Asimismo, las organizaciones e instituciones que lo suscriban se comprometen a rechazar activamente todos aquellos discursos estigmatizadores sobre la inmigración, contruados sobre el prejuicio y la generalización abusiva, y llaman a la sociedad vasca a combatir las formas abiertas y sutiles de racismo y xenofobia, así como a contrarrestar y denunciar los diferentes ámbitos de impunidad.</p> <p>La inmigración y las nuevas diversidades que la acompañan deben ser una oportunidad y un incentivo para volver a pensar, colectivamente, la sociedad vasca que queremos para todos/as nosotros/as y para las futuras generaciones. En el corto plazo esta nueva realidad puede ser fuente de dificultades. No debemos ocultar este hecho, sino reconocerlo y asumirlo como algo normal en todo proceso de cambio social. Es preciso atender a la expresión de estas dificultades y acompañarlas con el fin de que puedan afrontarse y superarse de manera constructiva.</p> <p>En definitiva, resulta de especial importancia que las políticas de inmigración y de integración no se vean afectadas por coyunturas electorales ni fluctúen de la mano de las diversas mayorías parlamentarias. Las entidades firmantes de este Pacto se comprometerán a promover políticas de firmeza en este campo similar a las que se han mantenido en la lucha contra la violencia de género o similar.</p>

Objetivo	Adoptar un gran acuerdo político interinstitucional y parlamentario con base en los principios del Documento del Pacto.
Evaluación de proceso	Revisión del Documento de 2012, incorporando nuevas sensibilidades Aprobación del Documento en los diferentes niveles institucionales Aprobación del Documento en el Parlamento Vasco
Evaluación de resultados	Aprobación Parlamentaria del <i>Pacto Social por la Inmigración en Euskadi. Un Compromiso por la Convivencia</i>
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.6. Reforzamiento del discurso político positivo en este ámbito y ubicación del mismo en torno a la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración: de la acogida a la integración y la gestión de la diversidad.
Descripción	<p>En el actual panorama europeo y mundial prolifera el discurso social reactivo contra la inmigración y la diversidad, discurso que está revitalizando una vuelta al repliegue étnico estatal y promoviendo prácticas xenófobas de rechazo a la persona extranjera.</p> <p>En consonancia con las medidas 4.1.5. y 4.1.6. se promoverá la elaboración de discursos políticos positivos en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración que pongan en valor el aporte de la diversidad y la presencia de población de ascendencia extranjera con la colaboración de expertos, universidades, mundo asociativo, tercer sector, medios de comunicación y otros agentes estratégicos en este campo.</p> <p>El discurso debe valorar tanto la acogida primera, el decisivo proceso de integración después y finalmente la necesaria gestión de la diversidad. Un hilo invisible une todos estos procesos: la inmigración y la interculturalidad resultante es un proceso estructural en la sociedad vasca. Tampoco hay que entender estas fases como etapas independientes y sucesivas, sino como procesos en un permanente fluir dialéctico.</p> <p>El discurso debe ser articulado a diferentes niveles, públicos y según diferentes necesidades. Y tiene que ser coherente, por un lado, con las directrices estratégicas del Gobierno Vasco pero también, por otro, es pertinente que se alinee con los discursos, movimientos y redes que desde Europa están fomentando y apostando por la interculturalidad como estrategia de gestión de la creciente diversidad cultural.</p> <p>Entre otras medidas, se puede valorar la elaboración de un estudio (ver acción 4.1.8.) que permita analizar y construir discurso social y político.</p>
Objetivo	Reforzar discursos positivos en torno a la ciudadanía inclusiva
Evaluación de proceso	<p>Detección de los discursos existentes</p> <p>Elaboración de discursos alternativos</p> <p>Generar un marco favorable para la ciudadanía inclusiva</p>
Evaluación de resultados	Discursos políticos presentes en los medios de comunicación
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Biltzen, Ikuspegi, Tercer Sector
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2020

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.7. Actualización del Decreto 271/2012 por el que se regulan las subvenciones para el fomento de actividades del tercer sector en el ámbito de la intervención social en el País Vasco.
Descripción	<p>Se propone la actualización del Decreto 271/2012 en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar los criterios de valoración de los proyectos • Revisar los importes máximos posibles a conceder • Revisar y concretar las líneas que recibirán ayudas, con objeto de afinar la orientación hacia la línea a la que se debe dirigir la solicitud en cada caso. <p>Se trata de actualizar el Decreto, elucidar líneas subvencionables, criterios e importes máximos y resolver algunas de sus disfunciones implícitas.</p>
Objetivo	Alinear las ayudas financieras a entidades del tercer sector en el ámbito de la intervención social con los espacios prioritarios y estratégicos de actuación de este Plan
Evaluación de proceso	<p>Puesta en marcha de la Revisión del Decreto</p> <p>Fijación de criterios e importes máximos (evitando solapamientos)</p> <p>Aclaración de las líneas proclives de ayuda financiera</p>
Evaluación de resultados	Nuevo Decreto o modificación del actual
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Servicios Sociales
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre de 2019

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.8. Elaboración de un estudio diagnóstico de los discursos políticos y de las políticas implementadas en el campo de trabajo que nos ocupa, en la CAPV y en el Estado español.
Descripción	<p>Como medida complementaria y sustento de la medida 4.1.6., Ikuspegi desarrollará un análisis de discurso con base en sus estudios ya realizados y en aquellos complementarios que estime oportunos realizar en el que recoja cuáles son los discursos sociales y políticos dominantes sobre la inmigración en Euskadi y España.</p> <p>Asimismo, catalogará qué tipo de medidas de confrontación de los discursos políticos xenófobos se han implementado y, finalmente, mediante un análisis Delphi con expertos de Euskadi y España contribuirá en la elaboración de un discurso político con voluntad de hegemonía en las instituciones y agentes sociales y políticos de la sociedad vasca.</p> <p>Este discurso, junto con el Pacto, con los procesos de sensibilización, de formación de formadores y con la ayuda de las estrategias antirrumor deben posibilitar la eliminación y/o reducción máxima de las zonas de aquiescencia en contra de la población de ascendencia extranjera y la diversidad, y deben contribuir a tejer redes que refuercen la ciudadanía inclusiva y la interculturalidad como el hecho más natural de cualquier sociedad, y de la vasca en particular.</p>
Objetivo	Análisis de los discursos dominantes contra la inmigración extranjera
Evaluación de proceso	<p>Estudio diagnóstico de discursos políticos</p> <p>Catalogación de medidas implementadas contra los discursos y las prácticas xenófobas</p> <p>Elaboración de un contradiscurso inclusivo</p>
Evaluación de resultados	Estudio diagnóstico integral de los discursos contra la inmigración extranjera
Responsable	Ikuspegi
	Biltzen
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2019

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.9. Elaboración de un plan de formación dirigido al personal técnico de la Dirección de Política Familiar y Diversidad, en particular, y al Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en general.
Descripción	<p>Dentro del trabajo de sensibilización que desarrolla la Dirección de Política Familiar y Diversidad a través de Biltzen mayoritariamente, y en menor medida Ikuspegi, se elaborará un plan de formación intradepartamental.</p> <p>Esta formación tiene el objetivo expreso de ubicar la realidad del fenómeno inmigratorio, el hecho de la diversidad y el futuro de la interculturalidad en la sociedad vasca. Digamos que los cimientos de una buena sociedad empiezan por la propia casa.</p> <p>Es esencial que el todo el personal del Departamento de Empleo y Políticas Sociales tenga una visión ajustada de estos fenómenos de cara a articular y establecer una política adecuada al reto inmigratorio. Se trata de dar a conocer el carácter estructural de la inmigración y la decantación de la sociedad por la vía intercultural, hechos que no son caprichosos, sino de una entidad extraordinaria y que terminarán configurando el devenir de la CAE. Únicamente sobre un hecho reconocido pueden implementarse políticas acordes.</p> <p>Este programa formativo tendrá carácter permanente y contendrá cursos generalistas sobre ciudadanía, interculturalidad e inmigración y seminarios monográficos puntuales, con base en problemas o cuestiones coyunturales.</p>
Objetivo	Formación intradepartamental en el hecho inmigratorio y de la interculturalidad
Evaluación de proceso	<p>Programa y agenda formativa</p> <p>Número de cursos y seminarios ofertados</p>
Evaluación de resultados	<p>Número de participantes</p> <p>Número de horas de asistentes</p>
Responsable	Biltzen
	Ikuspegi, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.10. Reforzamiento del tejido asociativo en el ámbito de la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración, así como de la capacidad de representación e interlocución social y política de los colectivos de personas migradas en clave de gobernanza, así como ayudar y promover relaciones y alianzas entre los agentes euskaltzales y los de la diversidad.
Descripción	<p>El tejido asociativo inmigrante adolece por diferentes motivos de una alta debilidad y requiere de un proceso de reforzamiento que implemente estructuras más sólidas tanto en las diferentes organizaciones como en sus coordinadoras.</p> <p>Sin ánimo de establecer unos objetivos muy pretenciosos se trataría de suministrar apoyo material y cursos de empoderamiento para en una primera fase fortalecer las organizaciones que a día de hoy desarrollan una actividad media o alta y en una segunda para generar estructuras intermedias de participación, en forma de agrupación de asociaciones o de coordinadoras temáticas o en función del origen o cualquier otra estructura factible.</p> <p>Asimismo, a través del Foro ha de darse visibilidad a estos procesos de reforzamiento y a medio plazo buscar formas complementarias de interlocución más estables y de representación de las personas migradas que deriven finalmente en la creación de un modelo de gobernanza que dé cabida a todo el tejido asociativo relacionado con el ámbito de la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración.</p> <p>Este modelo no debe sustituir a los mecanismos actualmente existentes, pero sí debe facultar que de forma complementaria los diferentes colectivos y grupos puedan articular y dar a conocer sus peticiones a modo individual o colectivo.</p>
Objetivo	Sentar las bases de un futuro modelo de gobernanza
Evaluación de proceso	<p>Catálogo del mundo asociativo del ámbito</p> <p>Análisis de su grado de debilidad o fortaleza</p> <p>Creación de un modelo piloto de interlocución y gobernanza</p>
Evaluación de resultados	<p>Nivel de actividad de las entidades existentes</p> <p>Evolución del número de entidades en el período 2019-2020</p>
Responsable	Biltzen
	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.1. MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Acción	4.1.11. Revisión, recogida, traducción, elaboración... de informes, materiales, directivas, manuales de buenas prácticas (incluidas las que vinculan el euskara y la diversidad), en relación a temas de calado en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración (uso de símbolos religiosos, apertura de espacios religiosos, uso de espacios públicos, dialéctica religión e igualdad de género, etc.).
Descripción	<p>La gestión de la diversidad y su pluralización democrática exigen prestar atención a los múltiples ámbitos de competencia, conflicto, colaboración y competición que puedan surgir a nivel social en los espacios públicos. La diversidad no necesariamente lleva a estrategias de cooperación, y en ausencia de estructuras sociales estables e igualitarias es frecuentemente fuente de desconfianza y conflicto.</p> <p>Asimismo, es mucha la experiencia acumulada en diferentes lugares a la hora de reconocer y gestionar las muchas fuentes de conflicto potencial, por lo que se estima preciso que antes de elaborar, aunque tampoco se descarta esta posibilidad, se revisen, recojan, cataloguen y traduzcan todos aquellos materiales que abordan buenas prácticas, directivas legales o sociales a la hora de afrontar la diversidad en términos de pluralización democrática.</p> <p>Estas buenas prácticas que pueden tener un carácter más social deben ser abordadas también desde las bases legales constitucionales que regulan la diversidad, que suelen ser las grandes desconocidas, de forma que parece que se empieza <i>ex novo</i> cada vez que surge un conflicto en el ámbito preferentemente cultural o religioso.</p> <p>Esta primera labor de desbrozamiento y su posterior expansión social en forma de guías temáticas tanto en las entidades locales como en el conjunto de toda la sociedad o en el mismo ámbito de la gestión política debe desembocar en un catálogo práctico de resolución de problemas.</p> <p>Una fase más elaborada y ambiciosa para futuros planes es emular en Euskadi el Informe Bouchard-Taylor realizado en Québec, y que proponía tanto los acomodamientos razonables como las concertaciones sociales.</p>
Objetivo	Recoger la experiencia acumulada en el ámbito de la interculturalidad
Evaluación de proceso	<p>Número de materiales inventariados</p> <p>Elaboración de un documento que los recoja</p> <p>Difusión del documento entre los distintos agentes y la sociedad vasca</p>
Evaluación de resultados	Número de entidades destinatarias
Responsable	Ikuspegi
	Biltzen
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2020

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.1. Reconstrucción de un sistema en el ámbito de la convivencia, la interculturalidad y la inmigración, en el que se integren y coordinen la Dirección de Política Familiar y Diversidad, Biltzen, Ikuspegi, Aholku Sarea, Red Eraberean, otras instancias del Gobierno Vasco (Departamento de Educación, Lanbide, Secretaría General de Derechos Humanos, Viceconsejería de Política Lingüística, ...), las Diputaciones, los Ayuntamientos, el tejido asociativo (o tercer sector), otros organismos y entidades (universidades, otras administraciones, entidades privadas, etc.), el Foro por la Inmigración, y la Delegación y Subdelegaciones del Gobierno español.
Descripción	<p>De lo que se trata es de coordinar y alinear los distintos agentes que trabajan en el sector de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración.</p> <p>Para empezar creemos necesario reforzar la unidad de acción de la Dirección y para ello proponemos una reunión mensual de todo el equipo para compartir información, hacer el seguimiento de las actividades que se realizan, repartir la carga de trabajo entrante, alinear objetivos y acciones del equipo y fomentar el trabajo en equipo.</p> <p>Parece necesario reforzar también el trabajo conjunto de la Dirección con sus instrumentos directos, Biltzen e Ikuspegi. Proponemos una reunión trimestral con objetivos similares a los expuestos en el párrafo anterior. A estas reuniones asistirían, al menos, la persona responsable de la Dirección de Política Familiar y Diversidad, la que ocupe la Jefatura de Servicio y las responsables de Biltzen e Ikuspegi.</p> <p>También proponemos que se celebren reuniones con las Diputaciones y el personal técnico municipal. Para no saturar las agendas creemos que es posible aprovechar ya las dinámicas de reuniones que algunas Diputaciones celebran ya con el personal técnico municipal. Dos reuniones anuales por territorio podrían ser suficientes. Asistiría una persona de la Dirección designada al efecto. Además proponemos que se realicen otras dos reuniones anuales con el conjunto del personal técnico municipal y de las Diputaciones de los tres territorios. El objeto de estas reuniones podría ser el compartir proyectos de distintos agentes, presentar iniciativas comunes, hacer el seguimiento del trabajo conjunto, etc. En cualquier caso, deben ser reuniones con contenido y objetivos claros.</p> <p>Con respecto al Foro, una vez redefinidas sus comisiones, si hubiese sido oportuno, continuará con su actividad de dos o tres reuniones anuales por cada comisión y una reunión anual de todo el Foro.</p> <p>Las redes Eraberean y Aholku Sarea, con los cambios que se considere oportunos, continuarán con su actividad de reuniones periódicas. De ellas se dará cuenta por las personas responsables de la Dirección que asistan en las reuniones mensuales que mantendrá el equipo de la Dirección.</p> <p>En relación a los distintos departamentos del Gobierno Vasco con relaciones estratégicas con la Dirección, en otras acciones hemos mencionado la pertinencia de la creación de mesas de trabajo, especialmente en los ámbitos definidos como prioritarios, esto es, con el Departamento de Educación, Lanbide y la Secretaría General de DD HH, Convivencia y Participación, y la Viceconsejería de Política Lingüística. Creemos que es fundamental crear o, en el caso de los ya existentes, dedicar importantes recursos materiales y humanos a estos grupos, tener una presencia proactiva en ellos y jugar un papel activo y dinámico. Para ello es necesario definir expresamente los objetivos que se persiguen con la participación en esos grupos, comunicarlos a los demás agentes y llegar a compartir con ellos una visión común. Estos grupos deben tener protocolos escritos de su funcionamiento interno y deben estar representados por la persona responsable de la Dirección o una delegada y deberán contar también con la presencia de representantes de Biltzen e Ikuspegi.</p>

Descripción	<p>Con otros departamentos, como el de Seguridad, Vivienda y Salud (entre otros, pueden incluirse más) también se procederá a crear grupos de trabajo, pero, al tratarse de ámbitos complementarios, se les dedicará menos tiempo y recursos. En ellos participará una persona de la Dirección y podrán asistir también representantes de Biltzen e Ikuspegi, si fuera pertinente.</p> <p>Dentro del propio Departamento de Empleo y Políticas Sociales se establecerán los mecanismos pertinentes para, junto a la Técnica de Igualdad del Departamento, garantizar la adecuada perspectiva de género en las distintas actuaciones que se pongan en marcha.</p> <p>Con respecto a otras entidades, organismos o instancias se irán estableciendo las relaciones y alianzas que la Dirección vaya implementando.</p>
Objetivo	Sentar las bases para la acción política y programática de la Dirección
Evaluación de proceso	<p>Establecimiento de las relaciones</p> <p>Nombramiento de responsables</p> <p>Celebración de las reuniones</p>
Evaluación de resultados	Reunión anual de evaluación de la Dirección (cualitativa)
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018 y primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.2. Reforma y redefinición de los objetivos de Biltzen, alineando su acción con las futuras líneas estratégicas de la Dirección.
Descripción	<p>Se hace necesaria una reflexión sobre los objetivos y la estructura que tiene actualmente Biltzen para adecuar este instrumento al contexto y necesidades actuales.</p> <p>Proponemos la creación de un grupo de personas que se encargue de este trabajo. Puede estar compuesto por una persona de la Dirección (dinamizador/a del proceso), otra de Biltzen, otra de Ikuspegi.</p> <p>En principio, y sin que estas líneas predeterminen el proceso de reflexión, puede pensarse que Biltzen debe orientar sus esfuerzos y acciones a la sistematización del conocimiento práctico y contextualizado adquirido a partir de la intervención con personas y grupos, la formación de profesionales, el acompañamiento a los diferentes agentes en los distintos ámbitos sectoriales, la relación con los colectivos culturales, el desarrollo de proyectos innovadores, etc.</p> <p>Para ello, proponemos para que se considere por el grupo de trabajo mencionado que se formen en Biltzen tres equipos de intervención (uno por territorio) local para la convivencia, a nivel comunitario. Cada uno de ellos podría tener el apoyo o la asignación específica de una persona de Ikuspegi que diera soporte documental y técnico en el ámbito de la investigación y/o conocimiento.</p> <p>El trabajo de estos equipos, como el que se hace en otros ámbitos, se planificaría anualmente para adecuar los recursos a las necesidades municipales y locales, teniendo en cuenta la distribución geográfica del personal técnico municipal y las concretas necesidades locales.</p> <p>Biltzen e Ikuspegi deberían configurar un escenario potente que afiance, por un lado, la gestión del conocimiento combinando documentación, formación, divulgación, etc., y por otro, la asesoría y acompañamiento a instituciones y agentes en la activación y orientación de sus iniciativas.</p>
Objetivo	Reorientar los objetivos y estructura de Biltzen
Evaluación de proceso	Creación del grupo de trabajo
Evaluación de resultados	Informe sobre la nueva estructura de Biltzen
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2018

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.3. Reforma y redefinición de los objetivos de Ikuspegi, alineando su acción con las futuras líneas estratégicas de la Dirección.
Descripción	<p>Se hace necesaria una reflexión sobre los objetivos y la estructura que tiene actualmente Ikuspegi para adecuar este instrumento al contexto y necesidades actuales (entre otras cuestiones se puede plantear la pertinencia de ampliar el objeto de estudio al conjunto de las migraciones).</p> <p>Proponemos la creación de un grupo de personas que se encargue de este trabajo. Puede estar compuesto por una persona de la Dirección (dinamizador/a del proceso), otra de Ikuspegi, otra de Biltzen y otra del ámbito municipal.</p> <p>En principio, y sin que estas líneas predeterminen el proceso de reflexión, puede pensarse que Ikuspegi debe orientar sus esfuerzos y acciones a:</p> <ul style="list-style-type: none"> * elaboración de informes ejecutivos monográficos para ayudar en la toma de decisiones sociales y políticas * proporcionar apoyo documental e información a los agentes que trabajan en el sector (Dirección, Biltzen, personal técnico municipal, tercer sector, otros agentes), tal y como se viene haciendo en la actualidad * elaborar y difundir investigaciones y documentos (congresos, seminarios, publicaciones, informes, libros, etc.) de largo alcance alineados con los objetivos estratégicos de la Dirección, tal y como también se viene haciendo en la actualidad <p>Para ello, proponemos para que se considere por el grupo de trabajo mencionado que se establezca una metodología de investigación y análisis “<i>express</i>” para la elaboración de al menos cuatro monográficos sobre la temática que precise la Dirección y que permita, por un lado, la creación y la consolidación del discurso político y, por otro, la reducción de incertidumbres en la toma de decisiones de la acción política.</p> <p>En cuanto al trabajo que realiza Ikuspegi de apoyo al ámbito local y municipal, deberá planificarse anualmente, en coordinación con el trabajo de Biltzen, de manera que permita un uso más racional de sus recursos.</p> <p>Ikuspegi y Biltzen deberían configurar un escenario potente que afiance, por un lado, la gestión del conocimiento combinando documentación, formación, divulgación, etc., y por otro, la asesoría y acompañamiento a instituciones y agentes en la activación y orientación de sus iniciativas.</p>
Objetivo	Reorientar los objetivos y estructura de Ikuspegi
Evaluación de proceso	Creación del grupo de trabajo
Evaluación de resultados	Informe sobre la nueva estructura de Ikuspegi
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2018

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.4. Reorientación del Foro para la Integración y Participación Social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes del País Vasco y de sus seis comisiones, así como de otras que se consideren pertinentes, asumiendo tareas en relación al seguimiento del Plan de su desarrollo e implementación.
Descripción	<p>Una vez definido este V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020, parece pertinente repensar el número y carácter de las seis comisiones actuales en las que se desagrega el Foro, con el objeto de alinearlas con sus líneas y ámbitos estratégicos de actuación.</p> <p>A expensas de lo que decidan las personas responsables de la Dirección parece razonable mantener las comisiones de Educación, Empleo, Vivienda, Salud y Jurídica. La sexta comisión actual se desagregaría en dos: una que se centre en el ámbito específico de la Acogida y Convivencia, y otra que se focalice más en Euskera y Cultura. Finalmente, proponemos la creación de una comisión nueva que trabaje el ámbito de las Mujeres, por tener esta temática especial importancia en el Plan.</p> <p>En este punto puede parecer pertinente reflexionar sobre los objetivos y funciones del Foro: si dejarlo con sus funciones consultivas y como espacio de reflexión, si incorporar tareas de seguimiento del Plan o incluso plantear otras. En este sentido parece también pertinente debatir sobre la necesidad o conveniencia de modificar el actual decreto que lo regula.</p>
Objetivo	Adecuar el trabajo de las comisiones del Foro a las líneas y ámbitos estratégicos de actuación del Plan
Evaluación de proceso	Nombramiento de persona responsable del espacio de reflexión
Evaluación de resultados	Proposición de nuevas comisiones Creación de nuevas comisiones Nombramiento de entidades miembros
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.5. Estudio de la fórmula idónea para situar la elaboración de los informes de arraigo social, los informes de adecuación de vivienda y los informes de esfuerzo de integración en el ámbito municipal, de manera que esté ligado a las políticas municipales.
Descripción	<p>Esta acción trata de estudiar la manera idónea para devolver la elaboración de los informes de arraigo social, los informes de adecuación de vivienda y los informes de esfuerzo de integración al ámbito municipal.</p> <p>Los informes de arraigo social y adecuación de vivienda, aún siendo competencia autonómica, pueden ser emitidos por la corporación local cuando así se establezca y se haya puesto en conocimiento de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.</p> <p>Los informes de esfuerzo de integración, a sabiendas de que, competencialmente no entran dentro de las tareas que pueden ser responsabilidad municipal, sí parece pertinente estudiar la viabilidad de que su elaboración se realice en el marco municipal, manteniendo la responsabilidad en el marco competencial autonómico. En ese caso, sería deseable el establecimiento desde el Gobierno Vasco de directrices que permitieran una suficiente homogeneización y estandarización de los citados informes.</p> <p>En el pasado, los informes de arraigo social y adecuación de vivienda los elaboraban los propios municipios, lo que les permitía acompañar mejor los procesos de acogida y de regularización administrativa de personas inmigrantes extranjeras con las propias políticas y recursos municipales y sociales.</p> <p>Parece más adecuado que estos informes se realicen en el ámbito municipal porque permite una mayor coordinación, eficacia y eficiencia de los distintos agentes y recursos que intervienen en los procesos de acogida y regularización documental.</p> <p>Se trata de una acción que requiere la intervención de los cargos políticos de la Dirección, en aras de negociar con los Ayuntamientos (EUDEL) la mejor manera de realizar este traspaso de trabajos y de compensar estos esfuerzos.</p>
Objetivo	Racionalizar los procesos de acogida y regularización documental
Evaluación de proceso	Número de reuniones preparatorias, asistentes y temas tratados
Evaluación de resultados	Institución que elabora los informes
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.6. Desarrollo de una oferta formativa online dirigida a distintos públicos objetivos (personal educativo, personal sanitario, personal de seguridad, agentes sociales, tejido empresarial, organizaciones del tercer sector, etc.) destinada a su formación y sensibilización a través de equipos formadores propios y/o ajenos.
Descripción	<p>Se trata de elaborar una oferta formativa online dirigida a distintos públicos objetivos, empezando por el personal que trabaja en las administraciones públicas, que permita llegar a más personas en la sensibilización y formación en relación a competencias interculturales.</p> <p>Biltzen, que ya ha acumulado experiencia en el ámbito de la formación, y con el apoyo de Ikuspegi, sería el responsable de elaborar el catálogo formativo, de acuerdo con los criterios de la Dirección, así como los contenidos de esa formación.</p> <p>Estas herramientas online servirían de apoyo en la formación de equipos formadores y en la formación directa de colectivos específicos.</p>
Objetivo	Permitir la formación online del personal de las administraciones públicas
Evaluación de proceso	Número de cursos accesibles telemáticamente
Evaluación de resultados	Número de personas usuarias de los cursos online
Responsable	Biltzen
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.7. Actualización de los contenidos de la página web de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración.
Descripción	<p>Una vez aprobado el V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020 se hace necesario adecuar los contenidos de su página web a los nuevos planteamientos, objetivos, organización y líneas prioritarias de actuación.</p> <p>Una persona de la Dirección será la responsable de la identificación de la arquitectura (árbol) y de los contenidos a habilitar en la nueva página web.</p>
Objetivo	Acompasar y alinear la comunicación institucional con el nuevo Plan.
Evaluación de proceso	Cambio y actualización de la información de la página web de la Dirección.
Evaluación de resultados	Identificación de los contenidos de la web con los del Plan.
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Dirección de Comunicación del Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.8. Afianzamiento del papel directivo y de liderazgo de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en el sistema mencionado en la acción 4.2.1. del punto anterior.
Descripción	<p>Se trata de una acción un tanto inespecífica porque aglutina los efectos que puedan desprenderse del desarrollo y desempeño del resto de acciones relacionadas con el ensamblaje de un sistema que trabaje al unísono y coordinadamente en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración.</p> <p>De la creación del sistema descrito en la acción 4.2.1. debe derivarse un afianzamiento del papel directivo y de liderazgo de la Dirección en el ámbito de su trabajo.</p>
Objetivo	Posicionar a la Dirección en un rol de liderazgo
Evaluación de proceso	<p>Creación de los distintos grupos de trabajo</p> <p>Celebración de las distintas reuniones de seguimiento</p>
Evaluación de resultados	<p>Reunión anual de la Dirección, Biltzen e Ikuspegi</p> <p>Reunión anual del personal técnico municipal y territorial</p> <p>Reunión anual del Foro</p>
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018 y primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.9. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal de Lanbide para fortalecer el trabajo y las iniciativas en el ámbito específico del empleo y la formación de personas de origen y/o nacionalidad extranjera orientada al empleo.
Descripción	<p>Es uno de los tres grupos de trabajo de atención prioritaria de la Dirección, dentro del Gobierno Vasco, junto a los de Educación y Derechos Humanos.</p> <p>Se trata de organizar un grupo de trabajo en colaboración con Lanbide para abordar distintas cuestiones relacionadas con la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración.</p> <p>Este grupo de trabajo precisa de una cobertura a nivel político, es decir, se trata un grupo auspiciado y avalado por las personas responsables de ambos servicios o instancias y por el actual Departamento de Empleo y Políticas Sociales, que subsume a ambos. Contará también con un protocolo de funcionamiento interno.</p> <p>En este grupo de trabajo participará una persona de la Dirección (delegada del Director/a) y representantes de Biltzen e Ikuspegi.</p> <p>A expensas del formato final que adquiera el grupo, será un importante instrumento de la Dirección para conseguir acciones efectivas en el ámbito del empleo y la formación para la inserción laboral de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.</p> <p>La Dirección establecerá y compartirá los objetivos específicos anuales que se persiguen con la participación en el grupo de trabajo.</p> <p>La acción de la Dirección en este grupo debe ser proactiva, comprometida y ambiciosa.</p>
Objetivo	Lograr hitos específicos en el ámbito del empleo y la formación para la inserción laboral
Evaluación de proceso	<p>Creación del grupo de trabajo</p> <p>Establecimiento de objetivos específicos</p> <p>Participación y actividad del grupo de trabajo</p>
Evaluación de resultados	Consecución de objetivos específicos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018 y primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.10. Afianzamiento del Grupo de Trabajo liderado y coordinado por personal del Departamento de Educación, con la participación de la Dirección de Política Familiar y Diversidad para fortalecer el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito educativo en relación a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
Descripción	<p>Es uno de los tres grupos de trabajo de atención prioritaria de la Dirección, dentro del Gobierno Vasco, junto a los de Lanbide y Derechos Humanos.</p> <p>Se trata de un grupo de trabajo ya existente, en colaboración con el departamento de Educación, que tiene por objeto abordar distintas cuestiones relacionadas con la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración en el ámbito educativo.</p> <p>En este grupo de trabajo participará una persona de la Dirección (delegada del Director/a) y representantes de Biltzen e Ikuspegi.</p> <p>Este grupo debe ser un importante instrumento de la Dirección para conseguir acciones efectivas en el ámbito educativo de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.</p> <p>La Dirección establecerá y compartirá los objetivos específicos anuales que se persiguen con la participación en el grupo de trabajo.</p> <p>La acción de la Dirección en este grupo debe ser proactiva, comprometida y ambiciosa.</p>
Objetivo	Lograr hitos específicos en el ámbito educativo
Evaluación de proceso	<p>Establecimiento de objetivos específicos</p> <p>Participación y actividad del grupo de trabajo</p>
Evaluación de resultados	Consecución de objetivos específicos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.11. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal de la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación para fortalecer el trabajo y las iniciativas en el ámbito específico de las personas migradas, lo sean por razones económicas, humanitarias, ambientales o políticas, sin olvidar a aquéllas que solicitan asilo y refugio.
Descripción	<p>Es uno de los tres grupos de trabajo de atención prioritaria de la Dirección, dentro del Gobierno Vasco, junto a los de Educación y Lanbide.</p> <p>Se trata de organizar un grupo de trabajo en colaboración con la Secretaría General de Derechos Humanos para abordar distintas cuestiones relacionadas con la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración.</p> <p>Este grupo de trabajo precisa de una cobertura a nivel político, es decir, se trata un grupo auspiciado y avalado por las personas responsables de ambos servicios o instancias. Contará también con un protocolo de funcionamiento interno.</p> <p>En este grupo de trabajo participará una persona de la Dirección (delegada del Director/a) y representantes de Biltzen e Ikuspegi.</p> <p>A expensas del formato final que adquiera el grupo, será un importante instrumento de la Dirección para conseguir acciones efectivas en el ámbito de los derechos humanos, asilo y/o refugio de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.</p> <p>La Dirección establecerá y compartirá los objetivos específicos anuales que se persiguen con la participación en el grupo de trabajo.</p> <p>La acción de la Dirección en este grupo debe ser proactiva, comprometida y ambiciosa.</p>
Objetivo	Lograr hitos específicos en el ámbito de los derechos humanos, asilo y/o refugio
Evaluación de proceso	<p>Creación del grupo de trabajo</p> <p>Establecimiento de objetivos específicos</p> <p>Participación y actividad del grupo de trabajo</p>
Evaluación de resultados	Consecución de objetivos específicos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018 y primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.12. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal de la Viceconsejería de Política Lingüística para fortalecer el trabajo y las iniciativas relacionadas con el fomento del aprendizaje y del uso de euskera entre la población de origen extranjero.
Descripción	<p>Este grupo de trabajo responde a la consideración del euskera como una línea de trabajo transversal al conjunto de las actuaciones contempladas en este Plan.</p> <p>Se trata de organizar un grupo de trabajo en colaboración con la Viceconsejería de Política Lingüística para abordar distintas cuestiones relacionadas con la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración, especialmente en materia de diversidad lingüística.</p> <p>Este grupo de trabajo precisa de una cobertura a nivel político, es decir, se trata un grupo auspiciado y avalado por las personas responsables de ambos servicios o instancias. Contará también con un protocolo de funcionamiento interno.</p> <p>En este grupo de trabajo participará una persona de la Dirección (delegada del Director/a) y representantes de Biltzen e Ikuspegi. Parece pertinente analizar la posibilidad de contar también con la participación de entidades como UEMA, Euskaltzaindia, Topagunea... y otras entidades que trabajan en este ámbito.</p> <p>A expensas del formato final que adquiera el grupo, será un importante instrumento de la Dirección para conseguir acciones efectivas en el ámbito del euskera, de los derechos lingüísticos y de la aportación del euskera en el proceso de interculturalidad, así como modelo de afrontar la gestión de la diversidad lingüística.</p> <p>La Dirección establecerá y compartirá los objetivos específicos anuales que se persiguen con la participación en el grupo de trabajo.</p> <p>La acción de la Dirección en este grupo debe ser proactiva, comprometida y ambiciosa.</p>
Objetivo	<p>Mejorar la actitud ante el euskera de la población de origen extranjero</p> <p>Fomentar el aprendizaje y el uso del euskera entre la población de origen extranjero</p>
Evaluación de proceso	<p>Creación del grupo de trabajo</p> <p>Establecimiento de objetivos específicos</p> <p>Participación y actividad del grupo de trabajo</p>
Evaluación de resultados	Consecución de objetivos específicos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018 y primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.13. Creación de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal técnico en inmigración y servicios sociales de los Ayuntamientos para fortalecer el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito local dirigidas a personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
Descripción	<p>Este V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-2020 contempla tres ámbitos de acción prioritarios: el educativo, el laboral y el convivencial.</p> <p>Trabajar en este último implica hacerlo a nivel local y municipal. Por eso creemos necesario reforzar el trabajo de colaboración que ya se hace con el personal técnico municipal (y territorial, como veremos en la siguiente acción).</p> <p>En la acción 4.2.1. se establece un protocolo de reuniones con este personal: dos reuniones al año a nivel territorial, sumándose la Dirección a las que ya tienen en alguno de los territorios entre el personal técnico municipal y las Diputaciones (nos referimos a la red Elkarbizi de la Diputación Foral de Gipuzkoa), y otras dos reuniones al año a nivel autonómico, reuniendo a todo el personal técnico, municipal y territorial.</p> <p>En definitiva, se trata de organizar un grupo de trabajo en colaboración con las Diputaciones y con los Ayuntamientos para abordar distintas cuestiones relacionadas con la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración.</p> <p>En este grupo de trabajo participará una persona de la Dirección (delegada del Director/a) y representantes de Biltzen e Ikuspegi.</p> <p>A expensas del formato final que adquiera el grupo, será un importante instrumento de la Dirección para conseguir acciones efectivas en el ámbito convivencial y de la acogida.</p> <p>La Dirección establecerá y compartirá los objetivos específicos anuales que se persiguen con la participación en el grupo de trabajo.</p> <p>La acción de la Dirección en este grupo debe ser proactiva, comprometida y ambiciosa.</p>
Objetivo	Lograr hitos específicos en el ámbito convivencial y de acogida municipal
Evaluación de proceso	<p>Creación del grupo de trabajo</p> <p>Establecimiento de objetivos específicos</p> <p>Participación y actividad del grupo de trabajo</p>
Evaluación de resultados	Consecución de objetivos específicos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018 y primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.14. Creación de un Grupo de Trabajo entre la Dirección de Política Familiar y Diversidad y el personal técnico en inmigración de las tres Diputaciones para fortalecer el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito del acceso a derechos, interculturalidad e inmigración.
Descripción	<p>Esta acción se relaciona y complementa directamente con la anterior, la 4.2.13, porque implica alinear y cooperar con Diputaciones y Ayuntamientos para trabajar coordinadamente a nivel autonómico, territorial y municipal, respetando las competencias respectivas.</p> <p>En la acción 4.2.1. se establece un protocolo de reuniones con este personal: dos reuniones al año a nivel territorial, sumándose la Dirección a las que ya tienen en alguno de los territorios entre el personal técnico municipal y las Diputaciones (nos referimos a la red Elkarbizi de la Diputación Foral de Gipuzkoa), y otras dos reuniones al año a nivel autonómico, reuniendo a todo el personal técnico, municipal y territorial.</p> <p>En definitiva, se trata de organizar un grupo de trabajo en colaboración con las Diputaciones y con los Ayuntamientos para abordar distintas cuestiones relacionadas con la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración.</p> <p>En este grupo de trabajo participará una persona de la Dirección (delegada del Director/a) y representantes de Biltzen e Ikuspegi.</p> <p>A expensas del formato final que adquiera el grupo, será un importante instrumento de la Dirección para conseguir acciones efectivas en el ámbito convivencial y de la acogida.</p> <p>La Dirección establecerá y compartirá los objetivos específicos anuales que se persiguen con la participación en el grupo de trabajo.</p> <p>La acción de la Dirección en este grupo debe ser proactiva, comprometida y ambiciosa.</p>
Objetivo	Lograr hitos específicos en el ámbito convivencial y de acogida municipal
Evaluación de proceso	<p>Creación del grupo de trabajo</p> <p>Establecimiento de objetivos específicos</p> <p>Participación y actividad del grupo de trabajo</p>
Evaluación de resultados	Consecución de objetivos específicos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018 y primer semestre 2019

4.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Acción	4.2.15. Afianzamiento de un Grupo de Trabajo liderado y coordinado por la Dirección de Política Familiar y Diversidad con personal del Departamento de Seguridad para reforzar el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el tema de la sensibilización y formación de la perspectiva intercultural del personal de las fuerzas de seguridad y policías locales.
Descripción	<p>La seguridad, aun no formando parte de los ámbitos prioritarios o complementarios de actuación que contempla este Plan, es una línea de trabajo que este Plan quiere también incluir. De hecho, existe ya un grupo de trabajo entre la Dirección y el Departamento de Seguridad que queremos afianzar.</p> <p>Se trata de un grupo de trabajo que tiene por objeto abordar distintas cuestiones relacionadas con la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración en el ámbito de la seguridad.</p> <p>En este grupo de trabajo participará una persona de la Dirección (delegada del Director/a). También podrán participar representantes de Biltzen e Ikuspegi, si fuese pertinente.</p> <p>Este grupo debe ser un importante instrumento de la Dirección para conseguir acciones efectivas en el ámbito de la seguridad de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.</p> <p>La Dirección establecerá y compartirá los objetivos específicos anuales que se persiguen con la participación en el grupo de trabajo.</p> <p>La acción de la Dirección en este grupo debe ser proactiva, comprometida y ambiciosa.</p>
Objetivo	Lograr hitos específicos en el ámbito de la seguridad
Evaluación de proceso	<p>Establecimiento de objetivos específicos</p> <p>Participación y actividad del grupo de trabajo</p>
Evaluación de resultados	Consecución de objetivos específicos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.1. AMBITO EDUCATIVO

Acción	4.3.1.1. Colaboración de la Dirección en la creación de espacios comunitarios que favorezcan la formación de las familias y su implicación con los centros educativos.
Descripción	<p>Con base en el objetivo de garantizar el desarrollo integral y el éxito escolar de todo el alumnado haciendo realidad los principios de inclusión, equidad y excelencia, la Dirección de Política Familiar y Diversidad colaborará en la creación de espacios comunitarios comunes para la formación de las familias de ascendencia extranjera y su implicación con y en los centros educativos.</p> <p>La implicación, no siempre posible por horarios laborales o por otras causas diversas, y extensible también a otro sector muy amplio de población local, requiere de capital social y cultural, del que no siempre se dispone.</p> <p>Por ello, los espacios comunitarios, constituidos dentro del ámbito escolar y como red de formación y ayuda pueden contribuir notablemente en el rendimiento escolar y en hacer reales los principios que constituyen el <i>II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020</i>. Existen experiencias de este tipo que funden dinámicas de acogida y asentamiento en un mismo proceso y se trata de hacerlas extensibles a otra multitud de centros.</p> <p>A través de estos mecanismos se faculta que las familias participen en el devenir del centro, tengan una mayor incardinación en la dinámica del centro y en la educación de sus hijos e hijas y todo ello redunde en el éxito escolar de todo el alumnado, salvando los <i>gaps</i> que por diferentes motivos (menor disponibilidad, reagrupados familiarmente, descualificación) caracterizan a los sectores más vulnerables, y entre ellos especialmente al alumnado descendiente de la población de origen y/o ascendencia extranjera.</p>
Objetivo	Empoderar las familias de ascendencia extranjera y fomentar su participación en los centros educativos
Evaluación de proceso	<p>Recogida y catalogación de experiencias locales</p> <p>Elaboración de un modelo</p>
Evaluación de resultados	<p>Implantación en varios municipios</p> <p>Puesta en marcha de nuevas experiencias locales</p>
Responsable	Departamento de Educación
	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre de 2019

4.3.1. AMBITO EDUCATIVO

Acción	4.3.1.2. Colaboración de la Dirección en la promoción interinstitucional, con Diputaciones y Ayuntamientos y con el consentimiento del Departamento de Educación, de un voluntariado que en forma de mentoría refuerce el ámbito de las actividades extraescolares e iniciativas educativas no formales en su entorno próximo entre el alumnado con necesidades educativas y sociales temporales.
Descripción	<p>Con la misma lógica que la medida anterior (4.3.1.1.) se promueve una colaboración interinstitucional entre Diputaciones, Ayuntamientos, Dirección de Política Familiar y Departamento de Educación, para desarrollar mediante trabajo voluntario de mentores (personas vinculadas con el asociacionismo, profesorado jubilado, profesionales de la industria y todo aquella persona disponible que pueda añadir valor a su labor de tutoría) con alumnado vulnerable de origen y/o ascendencia extranjera con los fines de prolongar la labor de acogida, gestionar procedimientos administrativos y sobre todo ayudar en el refuerzo escolar, tanto de contenidos correspondientes al nivel de estudios del alumnado como de carácter lingüístico.</p> <p>Se trata de que las Diputaciones, normalmente limitadas en este ámbito de la convivencia, interculturalidad e inmigración puedan liderar y ayudar económicamente programas de mentoría o tutorización en colaboración con los municipios.</p> <p>Esta actividad requiere la recogida, análisis y síntesis de las experiencias que ya se están desarrollando por parte de algunos ayuntamientos, así como por el mundo asociativo y del tercer sector e ir extendiéndolas a otros municipios.</p> <p>Este refuerzo, complementario evidentemente con el transcurso cotidiano de la actividad escolar, se extendería hasta la educación postobligatoria, e incluiría tanto el bachillerato como la formación profesional, para lo cual es fundamental el capital humano (social de vinculación y puente y cultural de formación) de las personas voluntarias.</p>
Objetivo	Implementar progresivamente una red municipal de tutorías/mentorías.
Evaluación de proceso	<p>Recogida y análisis de tutoría</p> <p>Establecimiento un modelo flexible de aplicación</p> <p>Extensión del modelo en un número mayor de municipios</p>
Evaluación de resultados	Creación, expansión y financiación de un modelo municipal de mentoría o tutoría
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Diputaciones, Departamento de educación
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.1. AMBITO EDUCATIVO

Acción	4.3.1.3. Colaboración de la Dirección en la implementación y desarrollo del <i>II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020</i>, junto al personal del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.
Descripción	<p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad, en función de las atribuciones que tiene en el ámbito de la inmigración y la diversidad y de su preocupación por garantizar el éxito escolar del alumnado de origen y/o ascendencia extranjera, colaborará con el Departamento de Educación en la implementación del <i>II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020</i>, aceptando el liderazgo del Departamento de Educación, haciendo suyos los principios del Plan y dándolos a conocer y expandiéndolos en todo el sistema que conforma el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración, con base en su Comisión Educativa del Foro de Inmigración.</p> <p>En esta tarea de colaboración, la Dirección de Política Familiar y Diversidad, propondrá asimismo temas que considere oportunos dentro de la comisión política del Departamento de Educación en la que participa su Director/a o en la comisión técnica donde participa la Dirección y personal de Biltzen e Ikuspegi.</p>
Objetivo	Implementar y desarrollar el <i>II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020</i>
Evaluación de proceso	<p>Participación en la Comisión del Departamento de Educación</p> <p>Debates sobre el <i>II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020</i> en la Comisión Educativa del Foro de Inmigración</p>
Evaluación de resultados	Informe de evaluación del <i>II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020</i>
Responsable	Departamento de Educación
	Comisión educativa del Foro, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer Semestre 2018

4.3.1. AMBITO EDUCATIVO

Acción	4.3.1.4. Colaboración de la Dirección en el establecimiento de medidas para el fomento de la adquisición del conocimiento del euskera entre los y las menores de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
Descripción	<p>Junto a las actividades previstas en el <i>II Plan de atención educativa al alumnado inmigrante en el marco de la escuela inclusiva e intercultural 2016-2020</i> por el Departamento de Educación para el acceso al conocimiento del euskera por parte del alumnado de origen y/o ascendencia extranjera, la Dirección de Política Familiar y Diversidad colaborará en la disposición de medidas complementarias para el mismo fin.</p> <p>Aparte de los estudios que realizará para analizar qué actitudes y disposiciones mantiene este alumnado sobre el euskara, implementará medidas y subvencionará medidas de distinto carácter para fomentar dicho acceso.</p> <p>Asimismo, a través de vías informales como las recogidas en las medidas 4.3.1.1. y 4.3.1.2. acercará y fomentará el uso del euskara entre la alumnado de origen y/o ascendencia extranjera.</p>
Objetivo	Colaborar en el fomento del euskara entre menores de origen y/o ascendencia extranjera.
Evaluación de proceso	<p>Actualización de programas existentes (AISA, ...)</p> <p>Análisis de experiencias locales</p> <p>Catalogación de buenas prácticas</p>
Evaluación de resultados	Número de alumnado participante en la iniciativa
Responsable	Departamento de Educación
	Dirección de Política Familiar y Diversidad.
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.1. AMBITO EDUCATIVO

Acción	4.3.1.5. Colaboración de la Dirección de Política Familiar y Diversidad, a través de la formación de equipos formadores, en la incorporación, dentro del plan de formación de equipos directivos, de la reflexión y formación sobre interculturalidad.
Descripción	<p>Como ha venido desarrollándose hasta la actualidad, el Departamento de Política Familiar y Diversidad, a través de Biltzen colaborará con el Departamento de Educación en la formación de formadores dentro de este último departamento en los ámbitos de la inmigración e interculturalidad.</p> <p>Aunque esta actividad sea de carácter permanente, es objetivo de la Dirección de Política Familiar y Diversidad formar formadores, para generar una dinámica en cascada de autoformación autónoma en el resto de departamentos, y especialmente en el de Educación. Para ello se elaborará una oferta formativa dirigida a distintos públicos objetivos, empezando por el personal que trabaja con carácter general en las administraciones públicas, que permita llegar a más personas en la sensibilización y formación en relación a competencias interculturales.</p> <p>Biltzen, que ya ha acumulado experiencia en el ámbito de la formación, y con el apoyo de Ikuspegi, sería el responsable de elaborar el catálogo formativo, de acuerdo con las directrices de la Dirección, así como los contenidos de esa formación, en colaboración con los Berritzegunes central y zonales.</p> <p>Estos cursos se dirigirán a los diferentes niveles de la estructura escolar, obligatoria y postobligatoria, pero dentro de este Plan el objetivo será formar formadores dentro de los equipos directivos, en los que se dará a conocer el enfoque intercultural.</p>
Objetivo	Formar formadores en el enfoque intercultural.
Evaluación de proceso	<p>Elaboración del catálogo formativo</p> <p>Número de formaciones de formadores</p>
Evaluación de resultados	Número de personas formadas
Responsable	Biltzen
	Ikuspegi, Dirección de Política Familiar y Diversidad, Berritzegune
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.1. AMBITO EDUCATIVO

Acción	4.3.1.6. Colaboración de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en la organización de una jornada sobre el desarrollo de la “competencia intercultural” en todo el alumnado, dentro del marco de colaboración interdepartamental, con la colaboración de los participantes del <i>Foro para la integración y participación social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes del País Vasco</i>, abierto a toda la comunidad escolar, en especial a los equipos directivos.
Descripción	<p>La interculturalidad no es una cuestión que competa únicamente al alumnado de origen y/o ascendencia extranjera, sino a toda la comunidad escolar y en concreto a todo su alumnado con carácter general.</p> <p>La perspectiva intercultural demanda un proceso de encuentro e interacción de la diversidad cultural en su integridad y replantea las lógicas de la ciudadanía y de la integración en un marco de derechos. Por todo ello es imprescindible desarrollar la competencia intercultural y extenderla entre todo el alumnado en una dinámica dialéctica de derechos y deberes cruzados.</p> <p>La inclusión social depende del principio de equidad y del mantenimiento de la desigualdad en unos parámetros de similitud. La acción formativa que se propone adoptará la forma de una Jornada que abordará la competencia intercultural.</p>
Objetivo	Formar a todo el alumnado en competencias interculturales
Evaluación de proceso	<p>Colaboración en la organización de la Jornada</p> <p>Proposición de temáticas y participantes</p>
Evaluación de resultados	Celebración de una jornada con participación de la comunidad educativa e instituciones
Responsable	Departamento de Educación
	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.1. AMBITO EDUCATIVO

Acción	4.3.1.7. Colaboración de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en la selección y divulgación de buenas prácticas en formación y participación de familias.
Descripción	<p>La participación de las familias es considerada como una de las claves de mejora y es, por tanto, un objetivo esencial del sistema educativo y una de las estrategias pedagógicas prioritarias en los programas que se impulsan desde las diferentes redes. Por ejemplo, en los centros del programa Hamaika Esku la línea de intervención referida a participación, implicación y colaboración de las familias es una de las más relevantes.</p> <p>Para promover la implicación de las familias, independientemente de sus dificultades estructurales, es esencial la selección y divulgación de buenas prácticas en formación y participación de las familias.</p> <p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad, colaborará con el Departamento de Educación en dicha selección a través de Biltzen e Ikuspegi.</p>
Objetivo	Detectar buenas prácticas de formación y participación de familias de origen y/o ascendencia extranjera.
Evaluación de proceso	Participación en el proceso de selección
Evaluación de resultados	Informe de resultados
Responsable	Departamento de Educación
	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.1. Sensibilización y formación del personal técnico de orientación de Lanbide y de las entidades colaboradas específicas, a través de la formación de equipos formadores del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>Como ha sido habitual durante los últimos años, el Departamento de Política Familiar y Diversidad, a través de Biltzen preferentemente y de Ikuspegi coyunturalmente, colaborará con el Servicio Vasco de Empleo Lanbide en la formación de Formadores en los ámbitos de la inmigración e interculturalidad.</p> <p>Aunque esta medida es de carácter permanente, es objetivo de la Dirección de Política Familiar y Diversidad formar formadores, para generar en cascada una dinámica de autoformación autónoma en el resto de departamentos y entidades del gobierno, y especialmente en el Servicio Vasco de Empleo de Lanbide, dentro del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Se trata de formar a potenciales formadores de Lanbide.</p> <p>Biltzen, que ya ha acumulado una dilatada experiencia en el ámbito de la formación en el resto de áreas del Gobierno Vasco será el responsable de elaborar tanto el catálogo formativo en el enfoque intercultural, de acuerdo con los criterios de la Dirección, como los contenidos de la formación, basándose en las necesidades de las distintas áreas de intervención de Lanbide.</p>
Objetivo	Formar formadores en Lanbide
Evaluación de proceso	<p>Elaboración de la oferta formativa</p> <p>Número de cursos</p>
Evaluación de resultados	Número de personas formadas
Responsable	Biltzen
	Lanbide, Ikuspegi
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION	
Acción	4.3.2.2. Desarrollo de una campaña de comunicación y sensibilización entre la sociedad vasca de distintos referentes de profesionales de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
Descripción	<p>Es de vital importancia que la población de ascendencia extranjera posea unos líderes, grupos de referencia, <i>influencers</i>, en los que mirarse y como estímulo de trayectorias exitosas. Los grupos de referencia como su nombre indica son aquellas referencias que adoptamos para emular, y funcionan como <i>autosocialización anticipada</i>: imitamos aquello en lo que nos gustaría convertirnos.</p> <p>La población inmigrante debe poseer referencias de integración social en una sociedad que pretende basarse en la cohesión social, la interculturalidad y la ciudadanía inclusiva. De cara a este objetivo, puede generar desánimo que esta población perciba que determinados caminos de ascenso social están vedados para la población de origen y/o ascendencia extranjera.</p> <p>Para combatir esta percepción se desarrollará una campaña de comunicación y sensibilización reuniendo a personas o colectivos de origen y/o ascendencia extranjera que han logrado movilidad ascendente y que pueden ejercer de estímulo positivo de incorporación e integración social. Tanto la percepción de la población de origen y/o ascendencia extranjera en clave de ascenso social, como de la población autóctona en clave de aportación de la población de origen extranjero, cuanto más positivas sean desde una perspectiva de interacción, mejor facilitarán la interculturalidad en plano de igualdad como proceso y debilitará obstáculos y discriminaciones sutiles o abiertas.</p>
Objetivo	Desarrollo de una campaña de comunicación y sensibilización con base en grupos de referencia exitosos.
Evaluación de proceso	<p>Diseño de la campaña</p> <p>Selección de personas de referencia</p>
Evaluación de resultados	Realización de la campaña de sensibilización
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.3. Colaboración de la Dirección en la revisión y potenciación del aprendizaje de idiomas entre las personas adultas inmigrantes extranjeras (EPA) como vía de integración y acceso a la formación y el empleo, con especial atención a las mujeres y a los hombres jóvenes.
Descripción	<p>El conocimiento por parte de la población extranjera de los dos idiomas oficiales –euskara y castellano–, además de instrumento de comunicación y potenciación de interculturalidad, es indispensable como vía de integración, sobre todo para aquellos orígenes extranjeros que más alejados están en términos lingüísticos y sociales.</p> <p>Desde esta perspectiva es difícil que exista interacción si no se da una mínima comunicación y salen perjudicados aquellos grupos con mayores dificultades para lograr la competencia lingüística: las personas adultas.</p> <p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad colaborará para que la potenciación de los idiomas oficiales sea un medio de integración social, tras facilitar el acceso a la formación y el empleo. El <i>continuum</i> idioma, formación, empleo e integración social es la base de la equidad de todos los colectivos de origen y/o ascendencia extranjera, y la base de la cohesión de la sociedad vasca.</p> <p>Una formación más intensa y prolongada en los idiomas oficiales es imprescindible para no prolongar discriminaciones estructurales y para que no lleven adheridas las intergeneracionales.</p> <p>La Dirección colaborará para ver cómo se puede afrontar la potenciación de los idiomas a través de la revisión del actual modelo de enseñanza de idiomas. En este sentido la comisión de empleo del Foro puede ayudar también mucho.</p>
Objetivo	Potenciar el aprendizaje de los idiomas oficiales en los colectivos más vulnerables.
Evaluación de proceso	<p>Análisis del modelo en formación de los idiomas oficiales</p> <p>Proposición de reformas en el modelo</p> <p>Participación en el grupo encargado de este área</p>
Evaluación de resultados	Informe de resultados con recomendaciones de mejora
Responsable	Departamento de Educación (EPA)
	Lanbide, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION	
Acción	4.3.2.4. Colaboración de la Dirección en la elaboración de materiales informativos de orientación laboral (formación para el empleo) en diferentes idiomas.
Descripción	<p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad colaborará con Lanbide en la edición de materiales informativos de orientación laboral en aquellos idiomas más frecuentes de la población de origen y/o ascendencia extranjera como garantía de comunicación efectiva, acceso a la formación y al empleo y, finalmente, como mecanismo y vía de integración social.</p> <p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad podrá delegar la colaboración en la experiencia que en este campo posee Biltzen.</p>
Objetivo	Facilitar el acceso efectivo a la orientación laboral de personas de origen y/o ascendencia extranjera
Evaluación de proceso	<p>Recogida de materiales existentes</p> <p>Relación de idiomas a traducir</p>
Evaluación de resultados	Edición de los materiales de orientación laboral
Responsable	Lanbide
	Biltzen, Ikuspegi, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.5. Colaboración de la Dirección en la revisión de las convocatorias de ayudas para la formación e inserción laboral: adecuación de los plazos de ejecución, requisitos de inserción laboral, etc.
Descripción	<p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad colaborará con Lanbide en la revisión de las convocatorias de ayudas para la formación e inserción laboral: adecuación de los plazos de ejecución, requisitos de inserción laboral, y otros aspectos que se estimen oportunos desde las necesidades y posibilidades de la población de ascendencia extranjera.</p> <p>La Dirección a través de Biltzen e Ikuspegi se pondrá a disposición de Lanbide y de sus equipos de formación e inserción laboral con el objetivo compartido de superar aquellas dificultades que pudieran obstaculizar los requisitos exigidos en el acceso a la formación y al empleo de la población de origen extranjero y así posponer <i>sine die</i> la vía de la integración social. La Dirección de Política Familiar y Diversidad a través de sus agentes dependientes –Biltzen e Ikuspegi- aportará la información experta de que dispone.</p>
Objetivo	Dar mayor coherencia a las convocatorias de ayudas
Evaluación de proceso	<p>Puesta en marcha de la revisión</p> <p>Actas de reuniones monográficas</p>
Evaluación de resultados	Convocatorias revisadas
Responsable	Lanbide
	Biltzen, Ikuspegi, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.6. Colaboración de la Dirección en la mejora y aligeramiento del proceso de homologación de títulos de estudios en el extranjero: estudios secundarios, profesionales, títulos universitarios, etc.
Descripción	<p>La Dirección colaborará con Lanbide y con el Departamento de Educación en los procesos de homologación de títulos extranjeros en todos los niveles educativos, proponiendo por un lado la mejora del proceso y, por otro, el aligeramiento de la homologación en aquellos casos en que fuera posible, de cara a garantizar procesos de orientación, formación, acceso al empleo e integración social. Este doble propósito afectaría a los títulos de todos los niveles educativos, en un marco legal en el que el gobierno vasco no tiene competencias.</p> <p>Son este tipo de situaciones las que se pretenden subsanar o al menos codirigir con la revisión competencial que el Gobierno Vasco debería acordar con el Central, asumiendo o compartiendo competencias. Para ello, entre las medidas estratégicas se propone la constitución de un grupo de trabajo para el estudio del marco legal (acción 4.1.4.), necesariamente transversal e interdepartamental, por los muchos y complejos ámbitos implicados.</p> <p>En un marco de inmigración notablemente no cualificada, no puede obviarse por un lado la existencia de procesos de descualificación de una parte significativa (15%) de la población de origen y/o ascendencia extranjera y por otro las dificultades con que se encuentra otra parte de esta población insuficientemente titulada.</p> <p>La homologación de la parte más cualificada es un tema que trasciende el marco competitivo vasco, pero el aligeramiento de los requisitos y situaciones tendría la función de fomentar y facilitar la inclusión laboral de la población en situaciones anómalas de homologación.</p>
Objetivo	Remover obstáculos derivados de los problemas de homologación de títulos en el acceso a la formación y activación laboral.
Evaluación de proceso	<p>Relación de los requisitos de homologación</p> <p>Inclusión del tema en la mesa de trabajo (actas de las reuniones)</p>
Evaluación de resultados	Cambios en los procesos de homologación
Responsable	Departamento de Educación
	Departamento de Empleo y Políticas Sociales (Lanbide, Biltzen, Ikuspegi), Mesa de Trabajo de estudio del marco legal
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2020.

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.7. Colaboración de la Dirección en la elaboración de un plan de reconocimiento de las competencias para el colectivo de personas en situación administrativa irregular.
Descripción	<p>La Dirección colaborará con Lanbide y con el Departamento de Educación en la elaboración de un plan de reconocimiento de las competencias para el colectivo de personas en situación administrativa irregular. En consonancia con la medida anterior (4.3.2.6.), esta medida se inserta en lo que hemos dado en llamar “aligeramiento de requisitos” para aquellas situaciones que quedan en un doble limbo legal: 1) porque por atribuciones de competencias, el Gobierno Vasco no puede actuar en este ámbito; y 2) por la situación de irregularidad de este colectivo de personas.</p> <p>Ahora bien, entre las medidas estratégicas se propone la constitución de una Mesa de Trabajo de estudio del marco legal (acción 4.1.4.), necesariamente interdepartamental y transversal por los ámbitos implicados.</p> <p>La población administrativamente irregular reside ya en la CAE, y la irregularidad irá creciendo en los próximos años a medida que se reactiven los flujos inmigratorios, y por ello merece ser contemplada en un Modelo Vasco de Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración. Esta población en situación de irregularidad administrativa presenta situaciones límite muy difíciles de ser contempladas y contemplables en cualquier legislación, como, por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enseñanza obligatoria: la enseñanza obligatoria se dirige a la adquisición de competencias básicas y personales necesarias para la vida adulta. Se habla de la Educación Secundaria como el nivel mínimo deseable para la vida adulta. Generalmente coincide con la edad de 16 años el final de dicha etapa. A partir de esa edad, los jóvenes pueden permanecer en los centros finalizando la Enseñanza Secundaria. Sin embargo, hay muchas limitaciones para el acceso a la educación secundaria para personas recién llegadas. La EPA se dirige a personas mayores de 18 años, con lo que hay un margen de edad 16-18 años en los que el acceso a la enseñanza secundaria, pieza clave en el proceso de ciudadanía e integración social, no es enteramente universal. 2. Enseñanza postobligatoria: se concreta en la enseñanza técnico profesional y el Bachillerato. El acceso a la primera vía, FPB, tiene dos limitaciones claras: la edad de entrada y el requisito mínimo de tener cursado 2º de la ESO. La FPB, que proviene de los antiguos programas de Garantía Social se ha transformado así, sin alternativa inmediata, en un recurso formativo para los jóvenes que no completan la educación secundaria. El acceso a los grados medios se realiza a través del título de Secundaria o FPB, con lo que se convierte en imposible para los jóvenes de entre 16-19 años.

Descripción	<p>Por ello, a modo de ejemplo, se trataría de crear un itinerario educativo para jóvenes que permita el acceso a los ciclos formativos de Grado Medio. Dicho itinerario incorporaría las siguientes formaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización: como vía inicial de incorporación social. • Competencias Básicas: con vistas a la consecución de la titulación del título de Graduado escolar en Educación Secundaria. • Competencias personales: dotar a las personas de herramientas para la gestión de la vida adulta. Modelos, referencias, comunidad, etc. • Competencias técnicas iniciales: en contraste con el mundo productivo y laboral. <p>Con ambas medidas se propone que la ciudadanía de residencia en la que tácitamente se basa el modelo vasco de inmigración realmente existente indague en aquellos procesos y mecanismos que permitan garantizar la equidad (igualdad de posiciones vs. igualdad de oportunidades) partiendo de la idea de que debe haber un tratamiento desigual de las desiguales posiciones estructurales de partida.</p>
Objetivo	Innovar la equidad desde el reconocimiento de las competencias para el colectivo de personas en situación administrativa irregular.
Evaluación de proceso	<p>Creación de un grupo que analice el reconocimiento de competencias para el colectivo de personas en situación administrativa irregular.</p> <p>Catalogación de situaciones.</p>
Evaluación de resultados	Informe que recoja la elaboración del plan de reconocimiento
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales (Lanbide, Biltzen, Ikuspegi)
	Departamento de Educación
	Mesa de Trabajo de estudio del marco legal.
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.8. Contribución de la Dirección en el desarrollo de una campaña informativa sobre certificados de profesionalidad, reconocimiento de la experiencia profesional, homologación y convalidación de títulos extranjeros.
Descripción	<p>El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 del Gobierno Vasco contempla garantizar el acceso de la población inmigrante a los servicios de orientación, intermediación y fomento de empleo que presta LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo.</p> <p>La idea es seguir desarrollando acciones con el objetivo de promover el conocimiento entre la población extranjera y la ciudadanía en general de los servicios de que la administración pública vasca dispone para el reconocimiento de</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las competencias profesionales a través de las diferentes vías: formación acreditable/reconocimiento por medio de la experiencia y/o la formación no formal, módulos profesionales de ciclos LOE de FP. - La homologación y convalidación de títulos no universitarios. <p>Se trata de sesiones informativas en las tres capitales vascas (apoyadas con la elaboración, traducción a diferentes idiomas y difusión a través de Lanbide, EPAs y entidades del tercer sector), con soportes informativos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificados de Profesionalidad - Sistema Vasco de Reconocimiento de competencias profesionales. - Homologación de Títulos Extranjeros - Aholku Sarea-Servicio Jurídico Vasco en materia de extranjería
Objetivo	Mejorar la empleabilidad de la población de origen extranjero
Evaluación de proceso	Realización de las sesiones informativas
Evaluación de resultados	<p>Número anual de certificados de profesionalidad</p> <p>Número anual de títulos homologados</p>
Responsable	Lanbide
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.9. Contribución de la Dirección en la inclusión de un módulo de sensibilización sobre diversidad, igualdad de trato y no discriminación en los itinerarios de formación para el empleo.
Descripción	<p>Dentro de la estrategia general de activación para el empleo, Lanbide promueve una amplia oferta de formación ocupacional a través de centros y entidades de formación homologadas.</p> <p>Las acciones formativas son grupales combinando diferentes perfiles: personas de origen extranjero, personas perceptoras de RGI y, de forma más general, en situaciones de vulnerabilidad social, personal y familiar.</p> <p>En los procesos de formación se suelen manifestar percepciones y actitudes que afectan a la convivencia normal y condicionan tanto la acción docente como el aprovechamiento por parte del alumnado. El relato más habitual es el de cuestionar la presencia y el derecho de las personas de origen extranjero a participar en las acciones formativas e, incluso, a percibir ayudas de cualquier tipo, en una clara escenificación de la competencia entre actores vulnerables por recursos escasos.</p> <p>Tras diversas experiencias adaptadas a diferentes perfiles grupales y condiciones horarias, de espacios, equipamientos, etc. Biltzen diseñó un módulo estándar de 6–8 horas de intervención con grupos en itinerarios de formación ocupacional (orientados a entornos laborales) que combina diferentes contenidos agrupados en dos grandes bloques:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversidad, convivencia y regulación positiva de conflictos interpersonales. - Igualdad de trato y no discriminación <p>El módulo se ofrece a demanda a aquellas entidades o centros de formación que lo solicitan y la previsión a futuro es integrarlo de forma estable en los propios itinerarios formativos, de forma similar a otros módulos.</p>
Objetivo	Reducir la conflictividad dirigida a las personas de origen extranjero en entornos laborales
Evaluación de proceso	Número de cursos ofertados
Evaluación de resultados	Número de personas participantes
Responsable	Lanbide
	Biltzen
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION	
Acción	4.3.2.10. Contribución de la Dirección en la activación de una especialidad formativa en materia de gestión de la diversidad dentro del catálogo de formación continua disponible para empresas.
Descripción	<p>Se trataría de activar un módulo formativo sobre gestión de la diversidad en la empresa dentro del catálogo formativo de Hobetuz.</p> <p>El procedimiento sería:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un programa formativo (Biltzen) 2. Diseñar un proceso de formación de formadores de cara a poder contar con profesorado homologado para impartir la especialidad (Biltzen lo diseñaría, pondría los requisitos e impartiría la formación) 3. Concertar con tres entidades/centros de formación homologados por Lanbide para que asuman integrar la especialidad formativa en su oferta a partir de junio-julio de 2018. 4. Contaríamos con tres entidades, una por territorio histórico, para que sea una prueba piloto de ámbito autonómico. <p>Los contenidos abordarían cuestiones que van desde la normativa de extranjería, hasta la de no discriminación, pasando por la gestión de la diversidad, la perspectiva intercultural, etc.</p> <p>Iría dirigida al tejido empresarial del País Vasco. En concreto, al personal que dentro de las empresas esté desempeñando puestos relacionados con la gestión de recursos humanos en un sentido amplio.</p> <p>Estudiaremos la posibilidad de que participen también gestorías, asesorías, etc., ya que son las que hacen las veces de esas figuras, respecto al colectivo de autónomos y pymes.</p>
Objetivo	Formar al tejido empresarial en gestión de la diversidad
Evaluación de proceso	Oferta formativa con el contenido mencionado
Evaluación de resultados	Número anual de empresas participantes en la formación
Responsable	Lanbide
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.11. Colaboración de la Dirección en facilitar el acceso a la oferta de formación de alfabetización digital dirigida a personas de origen y/o nacionalidad extranjera.
Descripción	<p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad, en aras de garantizar la integración social de la población de origen y/o ascendencia extranjera, colaborará con Lanbide en facilitar su acceso a la oferta de formación de alfabetización digital.</p> <p>Dentro de las competencias laborales del futuro es indispensable la alfabetización digital, no únicamente para evitar la brecha digital, sino como elemento básico de la activación laboral.</p> <p>En este Plan uno de los ámbitos prioritarios de acción de la Dirección es el empleo y la formación, ámbito en el que se entronca esta medida.</p> <p>Dada la extensa oferta formativa que Lanbide realiza en este campo, bien directa o indirectamente, es objetivo de la Dirección y del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, facilitar el acceso a la alfabetización digital, alfabetización que puede aminorar los efectos generados por la incorporación casi inevitable de la población vasca de origen y/o ascendencia extranjera en un mercado laboral dual de marcado carácter estructural.</p>
Objetivo	Facilitar el acceso a la oferta formativa de alfabetización digital
Evaluación de proceso	<p>Catalogación de la oferta formativa de alfabetización digital</p> <p>Número de cursos ofertados</p>
Evaluación de resultados	Número de personas participantes
Responsable	Lanbide
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.12. Colaboración de la Dirección en la revisión de la formación y reciclaje de personas inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera: orientación y formación para la activación al empleo.
Descripción	<p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad, en aras a garantizar la integración social de la población de ascendencia extranjera, colaborará con Lanbide en la revisión de la formación y reciclaje de personas de ascendencia extranjera para la orientación y la activación al empleo.</p> <p>La activación laboral es una de las preocupaciones que mantienen las sociedades receptoras de población extranjera, de cara a su incorporación laboral en inserción social, dada su situación de vulnerabilidad estructural.</p> <p>El modelo vasco de producción y la estructura de actividad no es siempre porosa para personas de cualificación escasa o media en el ámbito productivo y en el sector industrial; en cambio, está abierto a personas dedicadas al ámbito de los servicios, cuidados y labores domésticas (operaciones estadísticas EPIE2010 y EPIE2014).</p> <p>Aun siendo la formación y orientación más decisiva en algunos ámbitos de actividad que en otros, se considera preciso abordar las necesidades de formación en cada caso y proponer una oferta formativa ad hoc.</p>
Objetivo	Mejorar la formación y el reciclaje de las personas de ascendencia extranjera de cara a su activación al empleo.
Evaluación de proceso	<p>Detección de los colectivos de origen y/o ascendencia extranjera más vulnerables ante la activación al empleo</p> <p>Análisis de los obstáculos objetivos y estructurales ante la activación</p> <p>Elaboración de itinerarios de inserción laboral a la carta y propuesta de modelos de inserción social</p>
Evaluación de resultados	<p>Catálogo con la nueva oferta formativa</p> <p>Número de cursos ofertados</p> <p>Número de personas asistentes</p>
Responsable	Lanbide
	Dirección de Política Familiar y Diversidad, Ikuspegi
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.2. AMBITO DEL EMPLEO Y FORMACION

Acción	4.3.2.13. Colaboración de la Dirección en la elaboración de catálogos formativos específicos para colectivos con dificultades especiales y con mayor riesgo de exclusión social: menores extranjeros no acompañados, mujeres adultas musulmanas, hombres subsaharianos de baja cualificación, colectivo magrebí, etc.
Descripción	<p>La Dirección de Política Familiar y Diversidad, en aras de garantizar la integración social de la población de origen y/o ascendencia extranjera, colaborará en la elaboración de catálogos formativos específicos para colectivos con dificultades especiales y con mayor riesgo de exclusión social: menores extranjeros no acompañados, mujeres adultas musulmanas, hombres subsaharianos de baja cualificación, colectivo magrebí, etc.</p> <p>Esta medida junto con la anterior (4.3.2.12.) se centra en los sectores y colectivos con mayor riesgo de exclusión social y pretende articular itinerarios de activación laboral e inserción social a la carta. Los colectivos citados son los más vulnerables con base en los datos suministrados por las operaciones estadísticas EPIE2010 y EPIE2014 del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Se trata de segmentar al colectivo de personas de origen y/o nacionalidad extranjera y obtener tipología o perfiles de personas en situación de singular vulnerabilidad, con el objeto de que se puedan articular medidas específicas o acciones dirigidas a estos colectivos. Esta medida se relaciona con la acción 4.3.7.1. que recoge la realización de una investigación para segmentar a los colectivos de personas de origen y/o ascendencia extranjera.</p> <p>Las necesidades de cada colectivo difieren y por ello esta medida se complementará con investigaciones a la carta, en las que colaborará Ikuspegi, e intervenciones igualmente ajustadas a colectivos de especial atención, con base en catálogos formativos específicos.</p>
Objetivo	Elaborar catálogos formativos para colectivos de mayor riesgo de exclusión social
Evaluación de proceso	<p>Segmentación de los colectivos con dificultades especiales y con mayor riesgo de exclusión</p> <p>Elaboración de estrategias de formación acordes a cada colectivo</p>
Evaluación de resultados	<p>Puesta en marcha de la oferta formativa: cursos ofertados</p> <p>Número de personas asistentes</p>
Responsable	Lanbide
	OEE, Ikuspegi
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.1. Creación de un grupo de trabajo interdepartamental e interinstitucional para el estudio y establecimiento de servicios comarcales de atención y acogida a personas inmigrantes, solicitantes de protección internacional, refugiadas, emigrantes y retornadas, o Modelo Vasco de Acogida.
Descripción	<p>La idea es crear un grupo de trabajo, liderado por una persona responsable de la Dirección, con una persona representante de la Secretaría General de derechos Humanos y con representantes de las tres Diputaciones y de los Ayuntamientos para reflexionar sobre la manera de establecer servicios comarcales o supracomarcales de atención y acogida a personas inmigrantes extranjeras, así como a las solicitantes de protección internacional, refugiadas, etc.</p> <p>Este potencial servicio de atención y acogida podría ser el germen de un Modelo Vasco de Acogida.</p> <p>Este grupo de trabajo podría estar integrado también por otras personas, como una representante de Ikuspegi, otra de Biltzen, otra del Departamento de Educación, otra de la Viceconsejería de Política Lingüística, juristas, etc.</p> <p>Se pondrá especial énfasis en promover programas de diversidad lingüística, integrando el euskara, describiendo su realidad y proponiendo recursos para su aprendizaje.</p> <p>En un primer momento se puede proceder a hacer una recogida de documentación sobre buenas prácticas en este ámbito de trabajo (análisis bench marking). Posteriormente, este grupo elaboraría un informe con las conclusiones y las recomendaciones de actuación más relevantes.</p>
Objetivo	Avanzar hacia un Modelo Vasco de Acogida
Evaluación de proceso	Creación del grupo de trabajo
Evaluación de resultados	Elaboración de un informe final de sus trabajos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.2. Mantenimiento, revisión y reorganización de las ayudas dirigidas a la acogida de personas inmigrantes extranjeras en coherencia con las líneas prioritarias del Plan.
Descripción	<p>Esta acción se centra en las ayudas financieras que proporciona el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, la Viceconsejería de Políticas Sociales y la Dirección de Política familiar y Diversidad, a través de sus órdenes subvencionales.</p> <p>Estamos hablando de las ayudas nominativas, de las ayudas LOC y de las ayudas GIZ.</p> <p>La idea es que estas ayudas se alineen con los objetivos y las líneas prioritarias de actuación de este Plan. De ahí la necesidad de mantenerlas pero quizá reorganizando y repensando su distribución.</p>
Objetivo	Alinear las ayudas económicas con las prioridades del Plan
Evaluación de proceso	<p>Documento que recoja la reflexión, revisión y reorganización de las ayudas</p> <p>Asignación económica anual a los diferentes agentes que trabajan en acogida</p>
Evaluación de resultados	Coherencia con las líneas de este Plan
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.3. Extensión de los itinerarios de incorporación social para personas jóvenes extranjeras a través de las entidades del tercer sector.
Descripción	<p>Esta acción se refiere a la ayuda económica que se destina al programa Hemen de acogida de personas jóvenes extranjeras y se realiza a través de las entidades del tercer sector.</p> <p>Se trata de una ayuda que complementa la línea subvencional que tiene la Diputación de Bizkaia. Está, por tanto, vinculada a ese programa y a esa institución. La idea es mantener esta ayuda económica y explorar el modo de extenderla a toda la CAPV.</p>
Objetivo	Complementar la actuación de la Diputación de Bizkaia en este campo a través del programa Hemen
Evaluación de proceso	Asignación económica anual al programa Hemen
Evaluación de resultados	Número de jóvenes que participan en este programa
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.4. Colaboración con los Ayuntamientos vascos en el mantenimiento de una red de personal técnico municipal que trabaje en el ámbito de los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	Se trata de mantener las ayudas que anualmente proporciona a los Ayuntamientos para la contratación de personal técnico municipal que trabaja en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración.
Objetivo	Disponer de una red vasca a nivel municipal de personal cualificado y profesional para colaborar en las políticas del Gobierno Vasco, del Departamento de Empleo y Políticas Sociales y de la Dirección de Política Familiar y Diversidad en el desarrollo e implementación de este Plan
Evaluación de proceso	Asignación económica anual a este concepto
Evaluación de resultados	Participación del personal técnico municipal en las políticas de la Dirección Participación del personal técnico municipal en grupos de trabajo
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Ayuntamientos, Eudel
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.5. Apoyo económico a los Ayuntamientos vascos en el desarrollo de actividades en el ámbito de los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>Se trata de mantener las ayudas que anualmente proporciona a los Ayuntamientos para el desarrollo de actividades en el ámbito de los derechos y deberes de ciudadanía, de la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras, de la elaboración de planes de convivencia, de la atención al trabajo temporero agrario, etc. en general, de actividades relacionadas con los ámbitos de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración.</p> <p>Estas ayudas estarán alineadas con las líneas prioritarias de este Plan.</p> <p>Además, parece pertinente coordinar estas ayudas con las que también proporcionan otras instancias o instituciones: nos referimos a la línea de ayudas que tiene la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación y a la que tienen algunas Diputaciones, al menos la de Gipuzkoa, dirigida específicamente a la elaboración de planes de inclusión local centrados en la igualdad de oportunidades en el ámbito de la ciudadanía.</p>
Objetivo	Apoyar actividades a nivel municipal
Evaluación de proceso	Asignación económica anual a este concepto
Evaluación de resultados	<p>Número de personas participantes en las actividades</p> <p>Coherencia con las líneas de este Plan</p>
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Ayuntamientos, Eudel
Prioridad	Alta
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.6. Creación de tres equipos de intervención y apoyo a la acción municipal de los ayuntamientos de la CAPV en el ámbito de la ciudadanía, convivencia intercultural e inmigración, uno por cada territorio histórico, en los que podrá colaborar personal técnico (específico en interculturalidad o inespecífico en acción social) municipal (ayuntamientos o mancomunidades) para que la estrategia de la Dirección llegue a todo el territorio vasco.
Descripción	<p>Se trata de crear y organizar tres equipos de intervención y apoyo a la acción municipal, tal y como se avanza en la acción 4.2.2.</p> <p>La idea es que en Biltzen se formen tres equipos de intervención municipal, de dos personas cada uno, uno por territorio, para: 1) colaborar con el personal técnico municipal específico en los municipios o mancomunidades donde ya exista; 2) llegar a municipios, mancomunidades, comarcas o zonas donde no existe personal técnico municipal específico, con el objeto de que este Plan llegue a todo el territorio vasco.</p> <p>Como ya avanzamos en esa acción, estos equipos de intervención podrían tener el apoyo de Ikuspegi con la asignación de una persona a cada uno de ellos para realizar tareas de apoyo, documentación, investigación, etc.</p> <p>El trabajo de estos equipos de intervención deberá planificarse anualmente, en coordinación con el personal técnico municipal y bajo la supervisión de la Dirección.</p> <p>La idea es que a través de estos equipos, en coordinación con los Ayuntamientos y mancomunidades, y en colaboración con el tejido asociativo local (entidades culturales, sociales, vecinales, deportivas, religiosas, de tiempo libre, agencias comarcales, tejido empresarial, etc.) se despliegue el Plan en lo que respecta a las acciones previstas a desarrollar a nivel local en el ámbito de la convivencia intercultural.</p> <p>Se trata, entre otras acciones, de apoyar el trabajo que realiza el personal técnico municipal, colaborando en la creación de espacios de participación, encuentro e interacción entre distintas personas de los municipios y barrios; de trabajar en el ámbito de la lucha contra los estereotipos y prejuicios negativos hacia las personas de origen extranjero; de mediar e intervenir en situaciones de conflictos vecinales de índole intercultural (religioso, por ejemplo); de colaborar en la lucha contra la islamofobia; de apoyar al personal técnico municipal en todo lo relacionado con la reagrupación familiar; etc.</p> <p>La idea es contar y trabajar con el tejido asociativo ya existente en los municipios vascos, colaborar con asociaciones vecinales, sindicatos, asociaciones profesionales, etc.</p>
Objetivo	Impregnar toda la CAPV con la filosofía, objetivos y líneas de acción prioritarias de este Plan
Evaluación de proceso	Creación de los equipos de intervención: designación de miembros
Evaluación de resultados	Actividades realizadas anualmente Impacto en número de personas participantes en esas actividades
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Biltzen, Ikuspegi
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.7. Apoyo económico a los Ayuntamientos vascos (EUDEL) para tareas de traducción e interpretación para facilitar la comunicación con personas inmigrantes extranjeras con dificultades de idiomas.
Descripción	<p>Esta es una ayuda económica que ya se da en la actualidad: se trata de un apoyo económico que la Dirección directamente da a Eudel para que los Ayuntamientos vascos tengan un complemento para las tareas de traducción e interpretación que se hacen necesarias cuando las corporaciones trabajan con personas de origen extranjero con dificultades para expresarse en los dos idiomas oficiales, euskera o castellano.</p> <p>No estaría de más que la Dirección estudiara la posibilidad de incrementar el campo de acción de estas ayudas y trabajar en aras de que otros Departamentos destinen fondos a estas tareas porque parece que también pueden ser necesarias en otros ámbitos, como por ejemplo en la educación, la atención sanitaria, la atención jurídica, etc.</p>
Objetivo	Complementar los esfuerzos que realizan los Ayuntamientos vascos en esta materia
Evaluación de proceso	Concesión de la ayuda a EUDEL
Evaluación de resultados	Número de intervenciones municipales
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.8. Sensibilización y formación de la sociedad vasca y colectivos, asociaciones, etc. ya existentes, a través de charlas, seminarios, intervenciones en medios de comunicación, etc., en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>Esa acción reúne las distintas actividades que desde Biltzen e Ikuspegi se viene realizando desde hace años y que consiste, fundamentalmente, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ participar en charlas, seminarios, coloquios, debates, seminarios, mesas redondas, etc. que se organizan a nivel municipal por los propios Ayuntamientos y dirigidas a toda la población de sus municipios pero también organizadas por otros colectivos, como pueden ser asociaciones vecinales, residencias de tercera edad, colegios, clubs de personas jubiladas, entidades deportivas, sindicatos, asociaciones profesionales, asociaciones empresariales, agencias comarcales, asociaciones de tiempo libre, culturales, sociales, etc. □ atender a los medios de comunicación que solicitan la colaboración de Biltzen e Ikuspegi, ya sea acudiendo a los estudios de televisión, atendiendo a entrevistas personales, respondiendo y entrando en programas de radio, atendiendo las solicitudes de prensa escrita, realizando ruedas de prensa sobre estudios concretos, realizando presentaciones de investigaciones y/o intervenciones desarrolladas, etc. □ Enfatizar el papel de la diversidad lingüística y el rol del euskera como elementos constituyentes de la interculturalidad. <p>La idea es que estas actividades se sigan realizando en los próximos años a través de Biltzen e Ikuspegi, fundamentalmente, y de la propia Dirección también.</p>
Objetivo	Crear opinión y actitudes positivas hacia la inmigración extranjera
Evaluación de proceso	Número de actividades realizadas
Evaluación de resultados	Evolución de las actitudes a través del Barómetro de Ikuspegi
Responsable	Biltzen e Ikuspegi
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.9. Formación del tejido asociativo de personas migrantes a través de charlas, seminarios, intervenciones en medios de comunicación, etc., en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>Esa acción reúne las distintas actividades que desde Biltzen e Ikuspegi también se viene realizando desde hace años y que consiste, fundamentalmente, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> participar en charlas, seminarios, coloquios, debates, seminarios, mesas redondas, etc. que se organizan desde las entidades del tercer sector, en la medida que requieren de su presencia. <input type="checkbox"/> atender a los medios de comunicación de colectivos de personas migrantes que solicitan la colaboración de Biltzen e Ikuspegi, ya sean acudiendo a los estudios de televisión, atendiendo a entrevistas personales, respondiendo y entrando en programas de radio, atendiendo las solicitudes de prensa escrita, realizando ruedas de prensa sobre estudios concretos, realizando presentaciones de investigaciones y/o intervenciones desarrolladas, etc. <input type="checkbox"/> realizar cursos específicos de formación y empoderamiento con las organizaciones de personas migradas en temas tales como derechos y deberes en la atención sanitaria, derechos y deberes en el acceso a una vivienda, derechos, deberes y procedimientos para solicitudes de acceso a la RGI o a otras ayudas sociales, derechos y deberes ciudadanos de las personas migradas en el ámbito jurídico, etc. <p>La idea es que estas actividades se sigan realizando en los próximos años a través de Biltzen e Ikuspegi.</p>
Objetivo	Fortalecer el tejido asociativo en el ámbito de las organizaciones de personas migradas
Evaluación de proceso	<p>Número de actividades realizadas</p> <p>Número de organizaciones participantes</p>
Evaluación de resultados	<p>Número de organizaciones activas en el sector</p> <p>Número de personas asociadas a las organizaciones del sector</p>
Responsable	Biltzen e Ikuspegi
Prioridad	Alta
Fecha	Primer semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.10. Afianzamiento del trabajo que desde la Dirección se realiza en la lucha contra la discriminación y en favor de la igualdad de trato en el acceso a derechos y servicios de todas las personas, incluidas las de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, a través de la reflexión, análisis y mejora del papel de la Red Eraberean.
Descripción	<p>Se trata de realizar una reflexión sobre la trayectoria, objetivos y acciones de futuro de la Red Eraberean que trabaja en el ámbito de la lucha contra la discriminación con una triple mirada: a favor de la libertad de orientación sexual y de género, a favor de la igualdad del pueblo gitano, y a favor de la igualdad de todas las personas independientemente de su origen.</p> <p>En los últimos tiempos están surgiendo distintas iniciativas en algunos de los territorios vascos dirigidas a luchar también contra la discriminación y a favor de la igualdad de trato. Sería conveniente establecer puentes que permitan complementar esfuerzos y no duplicar funciones.</p> <p>También se plantean nuevas iniciativas en este campo que la Red Eraberean podría liderar: estamos hablando de la creación de un Observatorio contra la Discriminación. La Red Eraberean podría jugar un papel de garante de la no discriminación, en particular de la institucional.</p> <p>El proceso de reflexión y reorientación se puede realizar perfectamente dentro de la propia Red Eraberean, dirigido por la Dirección.</p>
Objetivo	Reflexionar y posicionar el trabajo de la Red Eraberean
Evaluación de proceso	Proceso de reflexión (documentos)
Evaluación de resultados	Nueva posición, objetivos y actividades de la Red Eraberean
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Red Eraberean
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.11. Sensibilización y formación del personal de seguridad de la CAPV (Ertzaintza y policías locales), a través de la formación de equipos formadores del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía y a la inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>Se lleva realizando ya desde años un trabajo de sensibilización y formación del personal de seguridad de la CAPV (Ertzaintza y policías locales).</p> <p>Hoy es el día que ya tiene presencia curricular en la formación de este personal una materia relacionada con el tema que nos ocupa.</p> <p>Parece que es el momento de que el Departamento de Seguridad asuma como propia la tarea de sensibilización y formación intercultural de su personal y que Biltzen se ocupe de formar a formadores del departamento de Seguridad y dar el apoyo que necesiten en su trabajo cotidiano.</p>
Objetivo	Formar y dar apoyo a equipos formadores del Departamento de Seguridad
Evaluación de proceso	Número de formaciones realizadas anualmente
Evaluación de resultados	Número de formadores formados en competencias interculturales
Responsable	Biltzen
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.12. Apoyo económico de la Red Zurrumurrueen Aurkako Sarea ZAS que lucha contra los falsos estereotipos y prejuicios dirigidos hacia los colectivos de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, contra los discursos racistas, xenófobos, discriminatorios y por una sociedad más igualitaria.
Descripción	<p>Esta acción es muy concreta y se refiere a la suscripción de un contrato con la Red Zurrumurren Aurkako Sarea ZAS que aglutina a buen número de Ayuntamientos y entidades del tercer sector, junto con la presencia de Biltzen e Ikuspegi, en la lucha contra los estereotipos y prejuicios negativos hacia la inmigración extranjera.</p> <p>Este acuerdo permite el trabajo de este colectivo de entidades y organizaciones en red, de manera coordinada.</p> <p>Como es natural, las ayudas destinadas a esta actividad serán proporcionadas en relación a la actividad desarrollada por la red y a los acuerdos de actuación a los que se llegue anualmente entre ella y la Dirección.</p>
Objetivo	Fortalecer el trabajo de la Red ZAS
Evaluación de proceso	Suscripción del contrato
Evaluación de resultados	<p>Número de actividades de ZAS</p> <p>Número de organizaciones que forman ZAS</p>
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.13. Visibilización e integración de la perspectiva de la interculturalidad en la comunicación institucional de la Dirección, del Departamento y del Gobierno Vasco.
Descripción	<p>Se trata de una labor que debe llevar la propia Dirección, con el servicio de Comunicación del Departamento, de manera que la comunicación de éste refleje adecuadamente la diversidad cultural de la CAPV.</p> <p>También es labor de la Dirección establecer alianzas con el servicio de Comunicación del Departamento, de manera que la comunicación institucional del Gobierno Vasco recoja también adecuadamente la diversidad cultural de la CAPV.</p> <p>Sería también relevante incorporar en este punto que la perspectiva intercultural esté presente en todos los planes y programas que elabore tanto el Departamento de Empleo y Políticas Sociales como el Gobierno Vasco.</p>
Objetivo	Reflejar adecuadamente la diversidad cultural de la CAPV en la comunicación institucional del Departamento y del Gobierno Vasco
Evaluación de proceso	Establecimiento de un protocolo de actuación con el Servicio de Comunicación
Evaluación de resultados	Informe de la actividad de comunicación del Departamento
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2020

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.14. Elaboración de un catálogo de buenas prácticas, incluyendo las referidas a las que vinculan el euskera y la diversidad lingüística, en el ámbito municipal con experiencias positivas a nivel de barrio y con incidencia en la mejora de convivencia intercultural de los pueblos y ciudades.
Descripción	<p>Se trata de hacer un barrido por las buenas prácticas que en la CAPV y en el Estado español se han realizado a nivel municipal y/o de barrio y que han incidido positivamente en la convivencia intercultural, con especial énfasis en las buenas prácticas que vinculan euskera y diversidad lingüística.</p> <p>Aunque el catálogo puede incluir en una segunda fase experiencias de otros países europeos, creemos que inicialmente, por la casuística de los procesos migratorios, puede ser más orientativo y operativo centrarse en prácticas que se hayan producido en nuestro entorno inmediato o en otras del Estado español que muestren características similares de contexto. Se pondrá especial énfasis en las buenas prácticas de convivencia y pluralidad lingüística y las relacionadas con el acercamiento al euskera y del euskera a la población de origen y/o ascendencia extranjera.</p> <p>Este catálogo se puede hacer, inicialmente, con un barrido de fuentes de información secundaria, un análisis documental. Posteriormente se puede complementar con la aportación que el personal técnico municipal pueda ofrecer de su experiencia y con la propia experiencia que el personal de Biltzen e Ikuspegi haya podido acumular por su trabajo en este ámbito.</p>
Objetivo	Ofrecer al personal técnico municipal una batería de buenas prácticas
Evaluación de proceso	<p>Bibliografía recogida</p> <p>Entrevistas mantenidas con el personal técnico municipal</p>
Evaluación de resultados	Elaboración del catálogo
Responsable	Biltzen
	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.15. Firma de un acuerdo de buenas prácticas con los medios de comunicación que, a semejanza de lo que se ha hecho con el tema de género, establezca los límites en el ámbito de la ciudadanía, convivencia intercultural e inmigración, en lo que respecta a la construcción de una opinión pública informada, respetuosa y basada en igualdad de derechos y deberes.
Descripción	<p>Esta acción requiere el trabajo político de la Dirección y del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.</p> <p>Se trataría de elaborar un borrador de acuerdo de buenas prácticas para ser discutido y firmado por los medios de comunicación escritos y audiovisuales, más relevantes de la CAPV, a través de sus organizaciones profesionales.</p> <p>Un punto de partida puede ser el acuerdo que ya se ha hecho en el tema de género.</p>
Objetivo	Mejorar el tratamiento informativo que se hace del ámbito de la convivencia, interculturalidad e inmigración.
Evaluación de proceso	Elaboración del borrador del acuerdo marco.
Evaluación de resultados	Firma del acuerdo
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.16. Contribución de la Dirección en la presencia de las autoridades públicas al más alto nivel en fechas, manifestaciones culturales, deportivas, sociales, etc. señaladas para los colectivos de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
Descripción	<p>Del mismo modo que las autoridades públicas (lehendakari, diputados/as generales, alcaldes/as, consejeros/as, diputados/as, parlamentarios/as, etc.) participan en actos públicos realzando fechas señaladas, manifestaciones culturales, deportivas, sociales, etc. de nuestro calendario habitual en la CAPV, podrían también estar presentes y realzar fechas señaladas de otras culturas.</p> <p>Estamos hablando del año nuevo chino, de año nuevo judío, de fechas importantes para el mundo musulmán, quizá incluso algunas fechas religiosas de la comunidad judía, evangélica, musulmana...</p> <p>Esta acción requiere también la implicación directa del personal político de la Dirección y del Departamento, así como de la Secretaría General de Derechos Humanos.</p> <p>Se trataría de identificar las fechas (el personal de Biltzen puede ser el referente adecuado), elaborar un calendario, consensuarlo con la Dirección y con el Departamento y establecer la estrategia para introducirlo en la agenda del Gabinete de Lehendakaritza.</p>
Objetivo	Reconocer fechas señaladas de todas las culturas que forman nuestra sociedad vasca
Evaluación de proceso	Establecimiento del calendario
Evaluación de resultados	Presencia del Lehendakari, consejeros/as, viceconsejeros/as y directores/as en las fechas mencionadas
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad // Biltzen
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.17. Detección enumeración y promoción de acciones proactivas que, a nivel municipal o de barrio, promuevan la interacción de los diferentes colectivos que los componen y creen espacios compartidos, incluyendo todas aquellas acciones que acerquen el euskera a la población de ascendencia extranjera y promuevan encuentros sociales en torno la diversidad lingüística y a la convivencia.
Descripción	<p>Se trata de un complemento de la acción 4.3.3.14. de este mismo ámbito porque se trata de detectar y recoger en un documento (un anexo al catálogo que menciona esa acción) las buenas prácticas que incidan específicamente en la interacción de las personas de distintas culturas que comparten un mismo espacio físico en el barrio y/o municipio.</p> <p>Se realizará asimismo una búsqueda intensiva que indague las relaciones de cooperación y colaboración entre los sectores de la euskalgintza y la diversidad lingüística que hayan reforzado el mutuo reconocimiento entre vascoparlantes y los colectivos de orígenes, culturas y diferentes idiomas y promovido encuentros en torno a la diversidad lingüística y la convivencia.</p> <p>Este anexo al catálogo se puede hacer, inicialmente, con un barrido de fuentes de información secundaria, un análisis documental. Posteriormente se puede complementar con la aportación que el personal técnico municipal pueda ofrecer de su experiencia y con la propia experiencia que el personal de Biltzen e Ikuspegi haya podido acumular por su trabajo en este ámbito.</p>
Objetivo	Ofrecer al personal técnico municipal una batería de buenas prácticas que potencien la interacción
Evaluación de proceso	<p>Bibliografía recogida</p> <p>Entrevistas mantenidas con el personal técnico municipal</p>
Evaluación de resultados	Elaboración del catálogo
Responsable	Biltzen
Prioridad	Ikuspegi
Fecha	Media
	Segundo semestre 2019

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.18. Contribución de la Dirección en la incorporación de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en la representación pública de partidos políticos, administraciones, organismos públicos y privados, deporte, cultura vasca, personal sanitario, personal educativo, etc.
Descripción	<p>Se trata de que la vida pública vasca dé cabida y represente a la cada vez más plural sociedad vasca.</p> <p>Del mismo modo que en el tema de género se han ido ganando espacios en los que las mujeres aparecen, dentro de la escena pública, accediendo a determinados puestos y visibilizando su presencia y contribución a la sociedad vasca, las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera también demandan esa representación pública.</p> <p>Es una acción de difícil materialización a corto plazo pero de ineludible ejecución a medio y largo plazo.</p> <p>Quizá el Observatorio contra la Discriminación, que se menciona en la acción 4.3.3.10. de este mismo ámbito como un encargo de la Red Eraberean, pudiera ser el organismo encargado de velar por el desarrollo de esta acción, ejerciendo una labor de vigilancia y demanda.</p> <p>La puesta en marcha de esta iniciativa supondría darle un giro a los objetivos de la Red Eraberean, teniendo en cuenta que incorporaría acciones proactivas a los que ya tiene, de carácter más reactivo ante situaciones de discriminación efectivas. En cualquier caso, ésta y otras acciones que atañen a la Red Eraberean cobrarán sentido, si procede, una vez que lleve a cabo un proceso de reflexión interna que la alinee con las líneas maestras de este Plan.</p>
Objetivo	Contribuir a la incorporación efectiva a la representación pública vasca de personas de distintos orígenes y culturas
Evaluación de proceso	Incorporación de este objetivo en el trabajo de la Red Eraberean
Evaluación de resultados	Diversidad cultural en la representación pública vasca
Responsable	Red Eraberean
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.3. ÁMBITO DE LA CONVIVENCIA

Acción	4.3.3.19. Revisión y estructuración de las normativas, documentos e instrumentos para la gestión de la diversidad religiosa.
Descripción	<p>Nuevamente estamos hablando de elaborar un documento, del estilo de un catálogo, que recoja documentación e información relativa a instrumentos para la gestión de la diversidad religiosa.</p> <p>Teniendo en cuenta que este ámbito de trabajo es compartido con la Secretaría General de Derechos Humanos del Gobierno Vasco, parece pertinente pensar que esta acción formara parte de los trabajos a realizar por el Grupo de Trabajo conjunto que se menciona en la acción 4.2.11.</p>
Objetivo	Ofrecer un catálogo de buenas prácticas y recomendaciones en el ámbito de la diversidad religiosa
Evaluación de proceso	Recogida de información
Evaluación de resultados	Elaboración de un informe
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Biltzen, Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.4. ÁMBITO DE LA SALUD

Acción	4.3.4.1. Sensibilización y formación del personal sanitario y no sanitario, a través de la formación de equipos formadores de Osakidetza, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía, competencias interculturales e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>Se lleva realizando ya desde años un trabajo de sensibilización y formación del personal sanitario y no sanitario de Osakidetza.</p> <p>Parece que éste puede ser un buen momento para de que la propia Osakidetza asuma como propia la tarea de sensibilización y formación intercultural de su personal y que Biltzen se ocupe de formar a formadores de Osakidetza y dar el apoyo que necesiten en su trabajo cotidiano.</p> <p>En este sentido, el desarrollo de módulos de formación online puede ser un buen complemento.</p>
Objetivo	Formar y dar apoyo a equipos formadores de Osakidetza
Evaluación de proceso	Número de formaciones realizadas anualmente
Evaluación de resultados	Número de formadores formados en competencias interculturales
Responsable	Biltzen
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.4. ÁMBITO DE LA SALUD

Acción	4.3.4.2. Sensibilización y formación del alumnado y estudiantes universitarios del área de ciencias de la salud (medicina, odontología, enfermería, fisioterapia, farmacia, etc.), en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía, competencias interculturales e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>En este caso nos planteamos el desarrollo de una prueba piloto de formación dirigida al alumnado universitario del área de ciencias de salud.</p> <p>Biltzen podría ser el instrumento encargado de llevar a cabo esta acción y, sin prefijar su estrategia de trabajo, podría consistir en la elaboración, en colaboración con el Departamento de Salud del Gobierno Vasco (el Foro tiene una comisión específica de salud), de un programa formativo modular dirigido al alumnado universitario.</p> <p>Seguidamente, en colaboración con Ikuspegi que, a la postre, es un Observatorio universitario, se negociaría con las personas responsables universitarias la forma para incluirlo en la oferta formativa complementaria que se ofrece al alumnado universitario.</p> <p>Esta acción no pretende incluir la formación planteada en los planes de estudio de la oferta de grado ni en la oferta de postgrado: se trata de la opción más realista de ofertar cursos complementarios al alumnado de las áreas reseñadas, de forma que mejoren sus competencias interculturales.</p>
Objetivo	Avanzar en la inclusión de la formación en competencias interculturales en la atención sanitaria
Evaluación de proceso	Número de formaciones realizadas anualmente
Evaluación de resultados	Número de alumnado universitario formado en competencias interculturales
Responsable	Biltzen
	Ikuspegi, Departamento de Salud
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.4. ÁMBITO DE LA SALUD

Acción	4.3.4.3. Colaboración con el Departamento de Salud, con la red asociativa y las universidades en la búsqueda de datos que evidencien la igualdad de acceso a la atención sanitaria de las personas de origen y/o ascendencia extranjera, o en su defecto, estudio de medidas correctoras al afecto.
Descripción	<p>Se trata de diseñar una investigación que permita comprobar la igualdad de acceso a la atención sanitaria de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, más allá de las directrices generales de atención sanitaria del Departamento de Salud. Éste dispone de los datos, es responsable del acceso, tiene un equipo técnico y profesional adecuado, conoce la metodología... y quizá Ikuspegi podría colaborar aportando la metodología cualitativa que complementa esos estudios de diseño más cuantitativo. La idea es que Ikuspegi pueda aportar, a los datos que ya maneja el Departamento de Salud, una perspectiva más cualitativa sobre los obstáculos que pudieran darse en el camino de la igualdad de acceso a la atención sanitaria.</p> <p>Desde el punto de vista normativo y legal, las personas inmigrantes extranjeras en situación administrativa irregular tienen dificultades y obstáculos para acceder en pie de igualdad a la atención sanitaria. Desde el Departamento de Salud se están arbitrando las medidas oportunas para que, en la práctica, todas las personas tengan un acceso igualitario a la atención sanitaria. Esta acción está encaminada a evidenciar que este esfuerzo tiene resultados positivos o, en su defecto, recomendar medidas correctoras para paliar y superar los obstáculos que impiden una atención sanitaria igualitaria.</p> <p>Como es natural, Ikuspegi se coordinaría en todo momento con las personas responsables del Departamento de Salud. Además, en esta investigación sería muy interesante que participara también el tercer sector para colaborar en el diseño y en el buen desarrollo de la investigación.</p>
Objetivo	Avanzar en una atención sanitaria igualitaria entre toda la población vasca
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe de resultados
Responsable	Ikuspegi
	Departamento de Salud, tejido asociativo
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.5. ÁMBITO DE LA VIVIENDA

Acción	4.3.5.1. Contribución de la Dirección en el estudio de las normativas actuales sobre vivienda en la CAPV y propuesta a las instancias oportunas de los cambios pertinentes para que incorporen la perspectiva intercultural.
Descripción	<p>Se trata de la realización de un estudio, en colaboración con el Departamento de Vivienda y el Observatorio de la Vivienda del Gobierno Vasco, que analice las actuales normativas sobre la vivienda en la CAPV desde la perspectiva intercultural.</p> <p>Del informe de resultados se desprenderán recomendaciones que mejoren esas normativas e incorporen la perspectiva intercultural.</p> <p>Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, parece razonable que en el equipo investigador, de una manera u otra, participen profesionales de Biltzen, del Observatorio de la Vivienda, de Ikuspegi y del tejido asociativo.</p>
Objetivo	Avanzar en la inclusión de la perspectiva intercultural en las normativas elaboradas por el Departamento de Vivienda
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe de resultados
Responsable	Biltzen
	Observatorio de la Vivienda, tejido asociativo, Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.5. ÁMBITO DE LA VIVIENDA

Acción	4.3.5.2. Sensibilización y formación de los y las profesionales del sector inmobiliario, en lo que respecta a un enfoque inclusivo e intercultural, a los derechos y deberes de ciudadanía, competencias interculturales e inclusión social de las personas inmigrantes extranjeras.
Descripción	<p>Nuevamente nos planteamos el desarrollo de una prueba piloto de formación dirigida al sector inmobiliario y que tiene como público objetivo los y las profesionales que trabajan en él, en la parte comercial.</p> <p>Biltzen podría ser el instrumento encargado de llevar a cabo esta acción y, sin prefijar su estrategia de trabajo, podría consistir en la elaboración, en colaboración con el Departamento de Vivienda y el Observatorio de la Vivienda del Gobierno Vasco (el Foro tiene una comisión específica de salud), de un programa formativo modular dirigido a los y las profesionales inmobiliarios, en los departamentos comerciales.</p> <p>Se trata de sensibilizar y formar a este colectivo en cuestiones relacionadas con los derechos y deberes de ciudadanía, en cómo evitar situaciones de discriminación por origen, en adquirir competencias interculturales, etc.</p>
Objetivo	Reducir las situaciones de discriminación que puedan darse en el acceso a la vivienda por parte de colectivos de origen extranjero
Evaluación de proceso	<p>Elaboración del programa</p> <p>Número de formaciones realizadas anualmente</p>
Evaluación de resultados	Número de profesionales formados/as en competencias interculturales
Responsable	Biltzen
	Observatorio de la Vivienda, tejido asociativo
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.5. ÁMBITO DE LA VIVIENDA

Acción	4.3.5.3. Contribución de la Dirección en la elaboración de materiales informativos sobre la vivienda en la CAPV en diferentes idiomas para acercar la normativa a los distintos colectivos que forman la sociedad vasca.
Descripción	<p>Los procesos inmigratorios que hemos conocido en los últimos años, lejos de ser un fenómeno social coyuntural se ha convertido ya en una dinámica estructural. Y consecuencia de ello, la diversidad cultural en la CAPV va en aumento.</p> <p>La previsión es, pues, que en los próximos años sigamos recibiendo personas de otras culturas, países y que hablan otros idiomas.</p> <p>Y aunque una de nuestras prioridades (y de las suyas) sea el aprendizaje de las dos lenguas oficiales, euskera y castellano, como la puerta por la que poder acceder al mercado laboral y a la educación, va a ser siempre necesario disponer de materiales en los idiomas más frecuentes para facilitar a las personas recién llegadas el acceso a los servicios más básicos (educación, atención sanitaria, vivienda, atención jurídica, etc.).</p> <p>Por eso seguimos pensando que es necesario hacer un esfuerzo para acercar nuestras normativas (derechos y deberes) a estas personas. Específicamente, en el tema que nos ocupa parece razonable pensar en elaborar materiales informativos en distintos idiomas sobre la vivienda en la CAPV.</p> <p>A iniciativa de la Dirección y con la colaboración del Departamento de Vivienda y el Observatorio de la Vivienda del Gobierno Vasco se puede formar un equipo (disponemos también de una Comisión de Vivienda en el Foro donde está representado el tercer sector que también puede colaborar en el proyecto) que se encargue de este trabajo.</p>
Objetivo	Facilitar el conocimiento de la normativa entre la sociedad vasca
Evaluación de proceso	Elaboración de los materiales
Evaluación de resultados	Número de materiales informativos en distintos idiomas difundidos
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Comisión de Vivienda del Foro
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.5. ÁMBITO DE LA VIVIENDA

Acción	4.3.5.4. Contribución de la Dirección en la realización de estudios sociológicos, por parte del Observatorio de la Vivienda, que permitan evidenciar un acceso en igualdad a la vivienda (o en su caso, sacar a la luz situaciones discriminatorias y/o los obstáculos para su acceso en igualdad) por parte de todos los colectivos que forman la sociedad vasca, con especial atención a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.
Descripción	<p>Se trata de diseñar una investigación, en colaboración con el Observatorio de la Vivienda, que permita comprobar la igualdad de acceso a la vivienda de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, más allá de las normativas vigentes en la actualidad.</p> <p>Desde el punto de vista normativo y legal, las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera tienen regulados sus derechos y deberes en relación al acceso a la vivienda.</p> <p>Sin embargo sistemáticamente se denuncian situaciones de discriminación práctica en el acceso a la vivienda de este colectivo de personas.</p> <p>Además de poder ser objeto de análisis del Observatorio contra la Discriminación de la Red Eraberean, como ya se ha planteado en otras acciones, esta acción pretende evidenciar que el esfuerzo que tiene por objeto eliminar barreras en el acceso a la vivienda de todos los colectivos de personas, especialmente en lo que concierne a las de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, tiene resultados positivos o, en su defecto, recomendar medidas correctoras para paliar y superar los obstáculos que impiden una acceso igualitario a la vivienda.</p> <p>En esta investigación sería muy interesante que participara también el tercer sector para colaborar en el diseño y en el buen desarrollo de la investigación.</p>
Objetivo	Avanzar en un acceso igualitario a la vivienda entre toda la población vasca
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe de resultados
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Observatorio de la Vivienda, tejido asociativo
Fecha	Media
	Segundo semestre 2020

4.3.5. ÁMBITO DE LA VIVIENDA

Acción	4.3.5.5. Contribución de la Dirección en el análisis y propuesta de modificación (si procede) de los criterios de adjudicación de viviendas sociales por parte del Departamento de Vivienda, encaminada a evitar la excesiva concentración de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en determinados edificios, urbanizaciones y/o áreas urbanas.
Descripción	<p>En los últimos tiempos estamos asistiendo a ciertas concentraciones residenciales de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera en ciertas promociones de viviendas sociales del Departamento de Vivienda del Gobierno Vasco que, desde un punto de vista convivencial, se pueden considerar excesivas.</p> <p>No cabe duda de que las dinámicas residenciales tienen un fuerte componente estructural y su raíz en la estratificación social y de estatus socioeconómico. Es, por tanto, difícil modificar “el síntoma” cuando no se acude a la “raíz” del problema. Mientras se mantengan fuertes desigualdades sociales asociadas a la ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera (la mayor parte de las personas que vienen del extranjero se sitúan en la parte media-baja de la escala social) es más probable que se produzcan ciertas concentraciones en las promociones de viviendas sociales dirigidas a los sectores menos favorecidos de la sociedad vasca.</p> <p>Sin embargo, esta circunstancia no es óbice para que un equipo, al igual que se propone en la acción 4.3.6.3., trabaje para intentar, en la medida de lo posible, arbitrar medidas que dificulten las mencionadas concentraciones residenciales de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.</p>
Objetivo	Avanzar en la disolución, o al menos disminución, de las concentraciones residenciales excesivas de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera
Evaluación de proceso	Elaboración de nuevos criterios de adjudicación de viviendas sociales
Evaluación de resultados	Características sociodemográficas de nuevas promociones residenciales
Responsable	Planificación y Procesos Operativos de Vivienda
	Departamento de Vivienda, Observatorio de la Vivienda, Dirección de Política Familiar y Diversidad, Comisión de Vivienda del Foro
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.6. ÁMBITO JURÍDICO

Acción	4.3.6.1. Afianzamiento del trabajo que desde la Dirección se realiza en el campo de la asistencia y asesoría jurídica a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, a través de la reflexión, análisis y mejora del papel de la red Aholku Sarea.
Descripción	<p>La Dirección quiere seguir apostando por la red Aholku Sarea como instrumento para ofrecer asesoría y atención jurídica a las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera.</p> <p>Sin embargo, al haberse apreciado en la evaluación ciertos desequilibrios en la atención ofrecida por la red, parece razonable aprovechar este período de reflexión y análisis para resituar, mejorar y fortalecer la red y el servicio que ofrece.</p> <p>La propia red trabaja anualmente en la evaluación de su trayectoria. Este momento puede ser bueno para afrontar cambios que optimicen el servicio.</p> <p>Este trabajo de reflexión puede hacerse desde la misma red Aholku Sarea liderado por la Dirección. Sería pues, responsabilidad de ésta emprender y dirigir el trabajo conducente a cambios y mejoras en la red Aholku Sarea.</p> <p>En algunas de las conversaciones mantenidas para elaborar este Plan se proponía la incorporación de más entidades a la red como una de las vías de mejora. En todo caso no se trata solo de la posible sobrecarga de trabajo de algunas organizaciones sino también de la homogeneización de los servicios y de la asistencia ofrecida.</p>
Objetivo	Mejorar el servicio de asistencia jurídica que ofrece Aholku Sarea
Evaluación de proceso	Puesta en marcha del proceso de evaluación y mejora
Evaluación de resultados	Nuevo diseño de la estructura de Aholku Sarea
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Aholku Sarea
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.6. ÁMBITO JURÍDICO

Acción	4.3.6.2. Mantenimiento del servicio de asesoría jurídica de Biltzen.
Descripción	<p>Ya se está realizando esta acción desde Biltzen, se valora positivamente y se demanda su mantenimiento.</p> <p>Se trata de que Biltzen dedica parte de sus recursos humanos a trabajar en el ámbito jurídico, fundamentalmente en dos sentidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • apoyando a la Dirección en sus necesidades de estudio y análisis jurídico, elaborando informes, contrastando información, respaldando y argumentación actuaciones, etc. • apoyando a la red Aholku Sarea para la atención jurídica de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera
Objetivo	Apoyar a la Dirección en el ámbito jurídico
Evaluación de proceso	Personal dedicado al servicio
Evaluación de resultados	Número de intervenciones anuales del servicio
Responsable	Biltzen
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2018

4.3.6. ÁMBITO JURÍDICO

Acción	4.3.6.3. Elaboración de un informe que analice los requisitos para el acceso de los recursos sociales y las barreras que suponen para personas de origen y/o nacionalidad extranjera, impidiendo su efectivo acceso a esos derechos en situación de igualdad.
Descripción	<p>Se trata de realizar un informe que analice y estudie si los requisitos que se exigen para el acceso a ciertos servicios sociales, universales para cualquier persona que lo intenta, no son barreras u obstáculos encubiertos para que ciertos colectivos de personas no puedan acceder a ellos.</p> <p>Una cosa es que sobre el papel se trate de requisitos exigibles a toda personas que desea acceder a los recursos sociales que ofrecen las administraciones y otra cosa es que resulte imposible (o al menos difícilmente exigibles) para ciertos colectivos y/o personas satisfacerlos.</p> <p>La idea es que los requisitos no se conviertan en filtros que impidan que ciertas personas de origen y/o nacionalidad extranjera puedan acceder a los recursos sociales que ofrecen nuestras administraciones.</p> <p>Este estudio e investigación debería incluir propuestas de mejora y recomendaciones que permitan paliar los posibles problemas encontrados.</p>
Objetivo	Permitir que todas las personas puedan acceder en pie de igualdad a los recursos sociales vascos
Evaluación de proceso	Puesta en marcha del estudio
Evaluación de resultados	Informe de resultados
Responsable	Ikuspegi
	Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.1. Investigación diagnóstica de segmentación destinada a la detección de colectivos de población inmigrante de origen y/o nacionalidad extranjera en especiales circunstancias de vulnerabilidad, riesgo de exclusión y/o marginación.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las personas de origen y/o nacionalidad extranjera que permita detectar grupos o colectivos en especiales circunstancias de vulnerabilidad, riesgo de exclusión y/o marginación.</p> <p>Con base en los datos que proporcionan las operaciones estadísticas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales EPIE2010 y EPIE2014 se trata de segmentar al colectivo de personas de origen y/o nacionalidad extranjera y obtener tipología o perfiles de personas en situación de singular vulnerabilidad, con el objeto de que se puedan articular medidas específicas o acciones dirigidas a estos colectivos.</p>
Objetivo	Disponer de información desagregada de colectivos con singulares circunstancias socioeconómicas y necesidades específicas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.2. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera que tienen menores a su cuidado.
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera que tiene menores a su cuidado.</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.3. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera musulmanas, mayores de edad y con problemas de integración e inclusión social.
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera musulmanas, mayores de edad y con problemas de integración e inclusión social.</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.4. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera trabajadoras en los hogares vascos con tareas de cuidado de personas dependientes (menores y mayores).
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera trabajadoras en los hogares vascos con tareas de cuidado de personas dependientes (menores y mayores).</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.5. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera que ejercen la prostitución.
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera que ejercen la prostitución.</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.6. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.7. Apoyo económico del Departamento en la elaboración de itinerarios y programas formativos específicos dirigidos a los menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.8. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con jóvenes extranjeros no acompañados (mayores de 18 años).
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de jóvenes extranjeros no acompañados (mayores de 18 años).</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.9. Apoyo económico del Departamento a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera víctimas de violencia machista.
Descripción	<p>Esta acción tiene por objeto priorizar en la asignación de recursos económicos bajo la forma de las ayudas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales a entidades y organizaciones que trabajan específicamente con uno de los colectivos identificados en este Plan como prioritarios en la atención de sus necesidades concretas: hablamos del colectivo de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera víctimas de violencia machista.</p> <p>Esta acción está íntimamente relacionada con la acción 4.1.7. de este Plan que prevé la revisión y actualización del Decreto 271/2012 de manera que se pueda alinear la adjudicación de ayudas financieras para el Fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en la intervención social; para Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades; y para Actividades de gestión de conocimiento para la intervención social, con las líneas prioritarias de actuación de este Plan.</p>
Objetivo	Atender específicamente a las necesidades de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Convocatoria de ayudas
Evaluación de resultados	Cantidad anual (en euros) de ayudas destinadas a este colectivo
Responsable	Viceconsejería de Políticas Sociales
	Dirección de Políticas Sociales, Dirección de Política Familiar y Diversidad
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.10. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera que tienen menores a su cuidado.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera con menores a su cargo residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	A partir del primer semestre de 2021

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.11. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera musulmanas, mayores de edad y con problemas de integración e inclusión social.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera musulmanas, residentes en la CAPV, mayores de edad y con problemas de integración e inclusión social.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2020

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.12. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera trabajadoras en los hogares vascos con tareas de cuidado de personas dependientes (menores y mayores).
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera trabajadoras en los hogares vascos con tareas de cuidado de personas dependientes (menores y mayores), residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.13. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera que ejercen la prostitución.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las mujeres inmigrantes de origen y/o nacionalidad extranjera que ejercen la prostitución, residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	A partir del primer semestre de 2021

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.14. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años).
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en los menores extranjeros no acompañados (menores de 18 años), residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.15. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de jóvenes extranjeros no acompañados (mayores de 18 años).
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en los jóvenes extranjeros no acompañados (mayores de 18 años) residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2019

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.16. Estudio descriptivo de la situación y necesidades de los hijos e hijas de personas inmigrantes extranjeras nacidos en la CAPV o reagrupados antes de los 4 años (las mal llamadas segundas generaciones).
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en los hijos e hijas de personas inmigrantes extranjeras nacidos en la CAPV o reagrupados antes de los cuatro años (las mal llamadas segundas generaciones), residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2018

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.17. Estudio descriptivo de la situación del colectivo de personas que profesan la religión musulmana en la CAPV: imaginario social y simbólico, estereotipos en los discursos, prejuicios entre la sociedad vasca.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las personas que profesan la religión musulmana en la CAPV, residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, imaginario social y simbólico, estereotipos en los discursos, prejuicios entre la sociedad vasca y proponer líneas de actuación política y social.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.18. Estudio descriptivo de la situación del colectivo de personas migrantes en situación de migración de tránsito: situación, necesidades, expectativas, itinerarios, etc.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las personas migrantes en situación de migración de tránsito, residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Primer semestre 2020

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.19. Estudio descriptivo sobre los procesos de reagrupación familiar, con especial atención a los y las menores reagrupados/as: reagrupación trasnacional (en origen) y acogida (en destino).
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en los procesos de reagrupación familiar, con especial atención a los y las menores reagrupados/as: reagrupación trasnacional (en origen) y acogida (en destino).</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de esos procesos, detectar necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar carencias y atender necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de los procesos de reagrupación familiar
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.20. Análisis de buenas y malas prácticas en el ámbito de la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración en el marco del Estado español, en Europa y en otros países.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las buenas y malas prácticas en el ámbito de la ciudadanía, la interculturalidad y la inmigración en el marco del Estado español, en Europa y en otros países.</p> <p>El objetivo central de este estudio es realizar un “<i>bench marking</i>” en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración, para detectar y proponer programas y/o acciones en la CAPV.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de buenas y malas prácticas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2020

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.21. Estudios descriptivo diagnósticos en lo referente a la situación de las personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera por ámbitos de análisis: acceso a la formación y al empleo, acceso a la vivienda y situación residencial, atención sanitaria, etc.
Descripción	<p>Se trata de realizar una serie de investigaciones diagnósticos centrados en los colectivos de personas de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera, organizadas por distintos ámbitos de estudio.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer, en la medida que sea posible, líneas de actuación política y social, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p> <p>Los ámbitos de estudio, sin ánimo de ser exhaustivos y en un primer momento, pueden ser: acceso al empleo y formación, acceso a la vivienda y atención sanitaria y acceso.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas por ámbitos temáticos
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	A partir del primer semestre de 2021

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.22. Estudio descriptivo de la situación del colectivo de personas gitanas de origen rumano: situación, necesidades, expectativas, itinerarios, etc.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las personas gitanas de origen rumano residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	A partir del primer semestre de 2021

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.23. Estudio y análisis del empadronamiento: pros y contras del padrón como instrumento facilitador del acceso a derechos y/o servicios, perversiones del sistema, propuestas de mejora, consecuencias jurídicas, colectivos de difícil acceso, etc.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en el análisis del empadronamiento como fuente de potencial de acceso a derechos sociales y en los efectos perversos y bastardos que se producen.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál qué está pasando con el empadronamiento municipal como requisito (en ocasiones) para el acceso a ciertos derechos sociales, malas prácticas que se puedan estar produciendo y detectar los efectos perversos y abusos que se están produciendo, con el objeto de poder llegar a establecer medidas correctoras que palíen los problemas detectados.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este proceso
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	
Acción	4.3.7.24. Estudio sobre las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual o laboral en los procesos migratorios.
Descripción	<p>Se trata de realizar una investigación social centrada en las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual o laboral en los procesos migratorios, residentes en la CAPV.</p> <p>El objetivo central de este estudio es conocer cuál es la situación diagnóstica de este colectivo de personas, detectar sus necesidades específicas y proponer líneas de actuación política y social, en la medida que sea posible, de cara a paliar sus carencias y atender a esas necesidades.</p>
Objetivo	Disponer de información específica de este colectivo de personas
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	A partir del primer semestre de 2021

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.25. Estudio sobre el impacto socioeconómico que la inmigración extranjera tiene en la economía de la CAPV.
Descripción	<p>En realidad, este estudio no se refiere a un colectivo específico de especial vulnerabilidad entre las personas de origen y/o ascendencia extranjera sino que atañe a todas las personas que han llegado a la CPV porque no analiza las diferencias por colectivos ni desagrega el impacto de unos colectivos u otros.</p> <p>Pero sí es pertinente incluirlo aquí porque interesa a toda la población inmigrante al proporcionar datos y evidencias sobre el impacto socioeconómico positivo para la sociedad vasca.</p>
Objetivo	Disponer de información específica sobre esta cuestión
Evaluación de proceso	Puesta en marcha de la investigación
Evaluación de resultados	Informe final
Responsable	Ikuspegi
Prioridad	Media
Fecha	Segundo semestre 2019

4.3.7. COLECTIVOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Acción	4.3.7.26. Establecimiento de una ronda de contactos con consulados ubicados en la CAPV.
Descripción	<p>En la actualidad llegan a Biltzen desde los distintos servicios sociales de la CAPV casos de personas y/o familias, en especial situación de vulnerabilidad, exclusión y/o urgencia, solicitando su mediación para la resolución de variada problemática y casuística (obtención de certificados, necesidad de pasaportes, aporte de documentación jurídica y/o del país de origen, etc.).</p> <p>En estos casos, suele ser necesaria la intervención del consulado correspondiente del país de origen de la persona o familia implicada.</p> <p>Con el objeto de mejorar la coordinación de estos organismos y agilizar los trámites oportunos puede ser conveniente el establecimiento de relaciones estables entre la Dirección de Política Familiar y Diversidad y los consulados con sede en la CAPV.</p> <p>Naturalmente, esta iniciativa está vinculada al régimen competencial en la materia, que sería necesario estudiar previamente.</p>
Objetivo	Estudiar la viabilidad de la firma de acuerdos de colaboración con los consulados ubicados en la CAPV
Evaluación de proceso	<p>Informe de los límites competencias</p> <p>Número de reuniones con los consulados</p>
Evaluación de resultados	Firma de convenios de colaboración
Responsable	Dirección de Política Familiar y Diversidad
	Biltzen
Prioridad	Baja
Fecha	A partir del primer semestre de 2021