Análisis de las BUENAS PRACTICAS en la atención a PERSONAS INMIGRANTES en Euskadi

Red europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi

EAPN euskadi

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA
Gizarte Gaietako Saileurrerdetza
Inmigrazio Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Viceconsejería de Asuntos Sociales
Dirección de Inmigración

Análisis de las Buenas Practicas en la atención a personas inmigrantes en Euskadi 2009

Edita: Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Euskadi (EAPN Euskadi)

Diseño y maquetación: St3 Elkartea

Imprenta: Berekintza

D.L.: BI-000-00

Análisis de las BUENAS PRACTICAS en la atención a PERSONAS INMIGRANTES en Euskadi

Red europea de
lucha contra la pobreza
y la exclusión social
en Euskadi

EAPN euskadi

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA
Gizarte Gaietako Saileruordetza
Immigrazio Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Viceconsejería de Asuntos Sociales
Dirección de Inmigración

CARTA DEL PRESIDENTE DE EAPN EUSKADI

Mediante estas líneas os queremos presentar el Manual de Buenas Prácticas en Inmigración, elaborado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Euskadi (EAPN Euskadi) durante el año 2009 **gracias al apoyo, colaboración, esfuerzo, dedicación y entusiasmo de numerosas personas** que trabajan con personas inmigrantes desde el ámbito público y privado.

El objetivo que nos ha guiado en todo momento ha sido el de **crear una red de agentes con conocimiento y experiencia en el ámbito de la inmigración en la CAPV,** que presentaran, analizaran y reflexionaran sobre las buenas prácticas que se están realizando en nuestro entorno en la atención e intervención con personas inmigrantes. Este manual refleja la reflexión que se ha realizado en las áreas de Documentación, Vivienda, Empleo / Formación, Acceso a productos financieros, Interculturalidad y Experiencias que tienen en cuenta el factor religioso; espacios donde la intervención con personas inmigrantes cuenta con experiencia, trayectoria y debate suficiente como para realizar un análisis de estas características. Nuestro deseo ha sido en todo momento, aprender de aquellas experiencias **el que ya se están desarrollando en Euskadi y** ponerlas en conocimiento del mayor número de entidades que van a trabajar con estas personas.

Este trabajo, sin embargo, no hubiera sido posible sin la participación de un número importante de entidades sociales implicadas en el trabajo de acogida e integración de personas inmigrantes en la CAPV. Por ello, **queremos agradecer a todas las entidades y personas que han tomado parte de este proyecto por su colaboración y compromiso con el mismo.**

Queremos agradecer **el respaldo y la complicidad que hemos obtenido desde la Dirección de Inmigración del Gobierno Vasco**, sin el cual tampoco hubiera sido posible la consecución de nuestros objetivos ni su plasmación en el presente manual de buenas prácticas.

Juan Ibarretxe Karetxe
Presidente de EAPN Euskadi

ÍNDICE

1. Presentación de EAPN Euskadi 5

2. Origen del proyecto en EAPN Euskadi 7

2.1 Ámbitos de trabajo 8

2.2 Metodología de trabajo 9

3. Selección de buenas prácticas en el ámbito de inmigración en la C.A.P.V . 13

3.1 Ámbito de vivienda 13

3.1.1 Análisis de la realidad 13

3.1.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en vivienda 15

3.1.2.1 Buenas prácticas en vivienda 16

3.1.2.2 Iniciativas a destacar 18

3.1.2.3 Estudios de interés en el ámbito de vivienda. 20

3.2 Ámbito de documentación 21

3.2.1 Análisis de la realidad 21

3.2.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en documentación 22

3.2.3 Buenas prácticas en documentación 24

3.3 Buenas prácticas en el ámbito de empleo/formación 27

3.3.1 Análisis de la realidad 27

3.3.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en empleo/formación 31

3.3.2.1 Buenas prácticas en empleo/formación 33

3.3.2.2 Iniciativas a destacar 45

3.4 Ámbito de acceso a productos financieros 46
3.4.1 Análisis de la realidad 46
3.4.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en acceso a productos financieros 48
3.5 Ámbito de interculturalidad 48
3.5.1 Análisis de la realidad 48
3.5.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en interculturalidad 50
3.5.2.1 Buenas prácticas en interculturalidad 52
3.5.2.2 Iniciativas a destacar 61
3.5.2.3 Estudios de interés en el ámbito de interculturalidad 63
3.6 Ámbito de experiencias que tienen en cuenta el factor religioso 64
3.6.1 Abordando una realidad emergente 64
3.6.2 Convertir la diversidad religiosa en un factor de integración 65
3.6.3 Nuestra reflexión sobre iniciativas que tienen en cuenta el factor religioso 67

4. Listado de entidades y organizaciones participantes 76

Glosario de terminos 80
BIBLIOGRAFÍA 82

1. PRESENTACIÓN DE EAPN[1] EUSKADI

La red se constituyó oficialmente en el año 1997 y tiene como misión agrupar a las entidades del Tercer Sector implicadas en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Actualmente la componen 31 organizaciones que abarcan toda la CAPV y con diferentes tipos de colectivos en situación de exclusión.

EAPN Euskadi está asociada a la red estatal EAPN España que cuenta con 13 redes territoriales y 14 entidades de ámbito estatal.

La matriz en Bruselas - European Anti Poverty Network - engloba 27 redes nacionales y 22 plataformas europeas. El nexo común a todas ellas es la lucha por la erradicación de la pobreza en Europa.

misión

EAPN Euskadi tiene como misión agrupar a las entidades del Tercer Sector de Euskadi implicadas en la lucha contra la pobreza y la exclusión social dispuestas a trabajar en red, para coordinarse, intercambiar experiencias, cualificar a sus miembros, elaborar proyectos comunes, y constituir un grupo de presión con capacidad de interlocución, informando y denunciando las situaciones de pobreza y exclusión, propiciando el debate sociopolítico y presentando alternativas válidas para superar esas situaciones.

Para lograr esta Misión, la Red EAPN Euskadi está asociada a la Red de ámbito estatal, y por ende a la Red europea, con las que comparte objetivos y metodologías y participa en sus actividades.

Fruto del compromiso con esta misión, las entidades asociadas aportan los recursos acordes con las acciones planteadas y aprobadas por ellas mismas.

visión

EAPN Euskadi aspira ser valorada y reconocida cómo una alianza de organizaciones que, poniendo a la persona en situación de pobreza y exclusión social en el centro de su actividad, busca erradicar las causas que provocan exclusión social.

De ello se desprende que desea ser percibida como una Red:

- Aglutinadora de organizaciones diversas que se complementan y ayudan.
- Innovadora en la creación de herramientas de coordinación entre entidades.
- Referente para las entidades sociales.

[1] Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. De sus siglas en inglés: European Anti Poverty Network.

- Crítica ante las políticas sociales.
- Promotora de alternativas concretas que integren y afronten las nuevas situaciones y condiciones de exclusión social.
- Con capacidad de interlocución y representación.
- Con una organización horizontal, plural, independiente y eficaz.
- Agitadora de la conciencia social, sensibilizando a la opinión pública ante esta problemática.

valores

EAPN Euskadi en sus relaciones con las organizaciones asociadas, con la Administración Pública, y con la sociedad en general actuará conforme a los siguientes principios:

- **Cooperación y participación** en las actividades de la Red a nivel de igualdad entre las entidades miembro como corresponde a una organización horizontal.
- Salvaguarda de la **heterogeneidad** que genera sinergias y rentabiliza la riqueza que supone la diversidad de sus miembros.
- **Opinión propia e independiente,** que denuncia situaciones de pobreza y exclusión frente a los poderes públicos y privados y la opinión pública.
- Organización **sin ánimo de lucro,** transparente y honesta.
- Apuesta por la **persona como sujeto individual**, con derecho a disponer de igualdad de oportunidades, reconociendo su potencial para superar su situación, y con derecho a defender su diversidad.
- **Dar voz y participación** a las personas excluidas.

2. ORIGEN DEL PROYECTO EN EAPN EUSKADI

En la última década hemos visto como la sociedad vasca ha ido cambiando incorporando a personas de diferentes orígenes, adultos y menores, que han pasado a formar parte de nuestros barrios, escuelas, lugares de trabajo, de ocio... y que se refleja estadísticamente en las tablas de población elaboradas por IKUSPEGI, a partir de datos del INE (ver tabla nº 1).

Tabla nº 1. Evolución de la población autóctona y extranjera (CAPV) y porcentajes de extranjería de la CAPV y España. 1998 -2008.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Población CAPV	2.098.628	2.100.441	2.098.596	2.101.478	2.108.281	2.112.204
Población autóctona	2.083.430	2.083.648	2.077.456	2.074.040	2.069.873	2.062.973
Población extranjera	15.198	16.794	21.140	27.438	38.408	49.231
% extranjería CAPV	0.72	0.8	1.01	1.31	1.82	2.33
% extranjería España	1.6	1.86	2.28	3.33	4.73	6.24

	2004	2005	2006	2007	2008
Población CAPV	2.115.279	2.124.846	2.133.684	2.141.860	2.155.546
Población autóctona	2.056.113	2.051.952	2.048.142	2.043.336	2.038.896
Población extranjera	59.166	72.894	85.542	98.524	116.650
% extranjería CAPV	2.8	3.43	4.0	4.6	5.4
% extranjería España	7.02	3.46	9.2	9.9	11.3

Fuente: IKUSPEGI. A partir de Datos del INE.

Fiel reflejo de este cambio social, en nuestras entidades hemos constatado también como el perfil de las personas a quienes atendemos ha cambiado, y hemos tenido que adaptar nuestros servicios y atención a nuevas culturas, situaciones administrativas, procesos de formación e inserción social, laboral y educativa diferentes a los que veníamos trabajando antes de la llegada de personas inmigrantes.

Así vemos como las entidades sociales que conforman la red han evolucionado con estos cambios, han creado proyectos y programas nuevos, sinergias, trabajos en red...todo ello con el fin de procurar la mejor atención e intervención posible para las personas llegadas de otros países y que, por lo general, muestran

proceso de inserción social y laboral con mayor número de obstáculos que para la población autóctona.

Y desde EAPN Euskadi hemos considerado que era importante para las entidades sociales hacer una reflexión sobre aquellas iniciativas, experiencias y prácticas que se estaban realizando y que estaban logrando resultados importantes e interesantes para el colectivo y para el propio tercer sector. Por ello surge la idea de crear este Manual de Buenas Prácticas en Inmigración que ponemos en marcha gracias a la colaboración de la Dirección de Inmigración del Gobierno Vasco durante 2008 y 2009.

Es decir, este proyecto surge de dos necesidades que se detectan entre las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la inmigración en la CAPV:

a) Por un lado, se trata de conocer las actuaciones que, de manera formal e informal, se vienen desarrollando en nuestro entorno para garantizar la integración efectiva de las personas extranjeras. Una vez conocidas y valoradas, establecer cuales son las Buenas Prácticas con el fin de potenciar el trabajo en red y favorecer el aprendizaje y la innovación.

b) Por otro, se ha querido crear y mantener un grupo de reflexión sobre la dificultad con que se encuentran las entidades sociales a la hora de trasladar a la práctica la política de integración de personas extranjeras bajo la normativa vigente.

2.1 ámbitos de trabajo

La inmigración tiene un carácter multidimesional, es decir, podemos hablar de ella desde diferentes aspectos políticos, geopolíticos, humanos, culturales, religiosos, laborales, estratégicos, económicos, educativos, sociales etc puesto que atañe a la persona y su entorno, al desarrollo económico de los países, a la convivencia, a la interacción personal.....por ello, a la hora de definir los aspectos en los que se iba a trabajar se tuvo que discriminar en función del trabajo que se estaba realizando desde las entidades y de lo que podíamos conocer más de cerca bien a través de la intervención, de la formación, la trayectoria y la experiencia de las entidades.

A fin de concretar los espacios de trabajo, EAPN Euskadi convocó a las entidades de la red que trabajaban con personas inmigrantes y se acordó trabajar en los seis ámbitos en los que las entidades eran más fuertes, tenían más recorrido y podían dar lugar a una reflexión, a propuestas de intervención, a colaboraciones y coordinacion como:

1. Vivienda
2. Documentación
3. Empleo / Formación
4. Acceso a productos financieros
5. Interculturalidad

6. Interreligiosidad o aquellas experiencias que tienen en cuenta el factor religioso en su intervención.

Es importante señalar en todo caso que si bien estos son los sectores en los que se trabaja mayoritariamente en el ámbito de inmigración en la C.A.P.V, sabemos que existen otros espacios en los que también se trabaja con el colectivo como la salud, el apoyo psicológico a personas inmigrantes, el desarrollo comunitario, el codesarrollo...que quizás puedan pasar a formar parte del estudio en posteriores reflexiones que se hagan a partir de este Manual.

2.2 metodología de trabajo

2.2.1 Constitución de los grupos de trabajo

Una vez consensuados los espacios de reflexión, se abrió el grupo a entidades e instituciones que no formaran parte de la red (técnicos de inmigración municipales, universidad, entidades sociales y culturales, asociaciones de inmigrantes, servicios promovidos por la Dirección de Inmigración de Gobierno Vasco como HELDU y BILTZEN, ...) y que trabajaran en inmigración o con personas inmigrantes. Se contó además con la experiencia y el asesoramiento de trabajo en red de la Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS) de Euskadi.

El fin del proyecto no era obtener las buenas prácticas de las entidades de la red de EAPN Euskadi sino de las entidades o agentes sociales que en la CAPV trabajaran con el colectivo. De este modo el debate y la reflexión serían mucho más ricos.

En cuanto a la composición de cada uno de los seis grupos de trabajo, se intentó que hubiera al menos 5 representantes en cada grupo, lo que se consiguió excepto en el grupo de acceso a productos financieros el cual se formó solamente por dos entidades (EAPN Euskadi y FIARE).

A destacar la participación de mujeres en los grupos de trabajo ya que ha sido mayoritaria en todos excepto en aquel que ha analizado las experiencias que tienen en cuenta el factor religioso. En el cuadro se puede ver la composición de cada uno de los grupos (excepto Acceso a productos financieros, por tener una sola entidad colaboradora):

Grupo Documentación • Mujeres: 62.5% • Hombres: 37.5%	**Grupo Vivienda** • Mujeres: 50% • Hombres: 50%
Grupo Formación / Empleo • Mujeres: 77.8% • Hombres: 22.2%	**Grupo Interculturalidad** • Mujeres: 80% • Hombres: 20%
Grupo Experiencias que tienen en cuenta el factor religioso • Mujeres: 16.7% • Hombres: 83.3%	

En todos los grupos de trabajo hubo además una persona representante de EAPN Euskadi que ha coordinado el trabajo.

Durante 6 meses, cada grupo de trabajo se reunió un mínimo de 5 sesiones con el fin de conocer las iniciativas que se están llevando a cabo, valorarlas y seleccionar aquellos aspectos o iniciativas que se consideren Buenas Prácticas en función de los criterios generales de selección (y los concretos para cada área) que se establecieron en un primer momento y la definición de Buenas Prácticas.

2.2.2. Definición de Buena Práctica

Un aspecto clave a consensuar entre todos los agentes y entidades implicadas era contar con una definición común de Buena Práctica, concepto aludido en numerosos manuales y guías pero sobre el que no existía una definición común para este proyecto.

Como definición técnica podemos establecer que una buena práctica es aquella que posee algún elemento innovador, ya sea en su diseño, implementación, orientación, etc. Así, debe plantear nuevas respuestas a situaciones o problemáticas del contexto. Una Buena Práctica es un proyecto o programa, una técnica o un medio de gestión que cumpla al menos dos de las siguientes características:

- Generar un impacto positivo en aquellas personas a las que pretende servir o gestionar.
- Poder ser replicado en otras zonas (geográficas).
- Realizar un aprovechamiento eficaz de las oportunidades de partenariado en organismos públicos, organizaciones no gubernamentales o empresas privadas.
- Demostrar un sentido de creatividad en su enfoque de un problema, así como un empleo efectivo de los recursos.

En el caso del proyecto de inmigración de EAPN-Euskadi "Hacia un proceso consensuado de incorporación social de inmigrantes", se puede establecer que, como **BUENAS PRÁCTICAS en el ámbito de la inmigración** se consideran[2] aquellas acciones, iniciativas o proyectos iniciados por organizaciones no gubernamentales o de base, organismos públicos o bien por el sector privado, que pueden servir como modelos de los que otros podrían aprender o adaptar a sus propias situaciones. Se trataría de enfoques innovadores, transferibles a otras organizaciones, que tengan como resultado mejoras concretas, medibles y **sostenibles** en el trabajo en el ámbito de la inmigración en la CAPV.

[2] Adaptado de la definición de "Canada Mortgage and Housing Coportation": organización pública canadiense para el alojamiento social y la vivienda (1998).

2.2.3. Selección de criterios

A partir de dicha definición, cada grupo de trabajo debía elegir los 4 ó 5 criterios que, adecuados a la temática, se consideraran que una Buena Práctica debía cumplir. Finalmente, los criterios generales que se propusieron para la selección de Buenas Prácticas de los seis grupos de trabajo fueron:

1. Se constituye como una acción innovadora, aquella que difiere de lo que se ha estado haciendo hasta ahora.
2. Se ha propuesto ante la identificación de un problema u oportunidad para la cual aporte solución.
3. Intenta provocar un cambio en la intervención, ofreciendo una respuesta pertinente y adecuada a demandas sociales concretas y/o situaciones de desigualdad social o injusticia social.
4. Guarda una coherencia con el ideario y la política global de la entidad.
5. Promueve la participación activa de las personas implicadas en el proceso.
6. Promueve la autonomía y bienestar de las personas que se ven beneficiadas por esta iniciativa.
7. Cuenta con una **planificación adecuada** que ofrezca una respuesta a una problemática planteada y cuyos objetivos sean planteados para un periodo de tiempo (medio – largo plazo); esta planificación, asimismo, debe contener un plan de evaluación continua que le permita ser flexible.
8. Debe haber sido evaluada y haber considerado los resultados exitosos; que se pueda constatar la adecuación de la planificación con los resultados obtenidos.
9. Se convierte en actividad sostenible en términos de recursos, apoyos institucionales... con el fin de asegurar un impacto positivo en la población a la que va dirigida.
10. Constituye una referencia para otras organizaciones, pudiendo ser transferible o adaptable a sus propias realidades.
11. Tiene integrada la **perspectiva de género** y en cuenta la **orientación sexual** de las personas.
12. Posee un **plan de comunicación adecuado** que trasmita lo que la iniciativa está haciendo (y logrando) teniendo en cuenta a todas las personas implicadas de manera directa o indirecta.

2.2.4 Comisión permanente

A fin de dar una visión global al proyecto y apoyar a la coordinadora del proyecto, se estableció una Comisión Permanente que ha realizado un seguimiento del trabajo y la reflexión que se ha llevado a cabo en cada uno de los grupos temáticos y validado las Buenas Prácticas y recomendaciones que se han ido estableciendo.

Esta Comisión Permanente ha estado formada por:

- ✓ dos miembros de la Junta Directiva de EAPN Euskadi,
- ✓ la gerencia de EAPN Euskadi
- ✓ la Secretaría Técnica de Harresiak Apurtuz
- ✓ dos personas representando al colectivo inmigrantes

En todas las reuniones estuvo presente además la coordinadora del proyecto y de los grupos de trabajo.

3. SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DE INMIGRACIÓN EN LA C.A.P.V.

3.1 ámbito de vivienda

3.1.1 Análisis de la realidad

El área de Vivienda comprende las intervenciones que desde diferentes entidades se están desarrollando con el fin de garantizar el derecho de las personas extranjeras a una vivienda digna. Se le considera uno de los once ámbitos sustantivos de intervención en el II Plan Vasco de Inmigración (2007-09) y un elemento clave para la adecuada integración del colectivo inmigrante ya que influye en otros ámbitos tan importantes como el laboral o la participación social.

El volumen de población extranjera en la C.A.P.V es todavía mínimo si lo comparamos con otras Comunidades Autónomas del Estado ya que actualmente apenas supera el 5% de la población total del CAPV; sin embargo, es remarcable el hecho de que esta población extranjera ha experimentado un aumento del 60% en apenas tres años[3]. Bizkaia sigue siendo la provincia que mayor volumen de población extranjera absorbe (49.8% del total), sin embargo es la provincia de Álava la que "**posee el mayor porcentaje de inmigración, el 7.3% frente al 5.1% de Bizkaia o Gipuzkoa**"[4]. En cuanto a la distribución de la población extranjera podemos considerar que la mayor parte de estas personas se concentran en las capitales de provincia, y dentro de las mismas en ciertos barrios donde el precio de la vivienda se estima más asequible. La mayor parte de la población extranjera se distribuye de la siguiente manera:

- Bilbao: Más del 10% de la población extranjera se concentra en los barrios de San Francisco, Bilbao la Vieja y Casco Viejo; aunque poco a poco se van extendiendo por otros barrios donde los precios de la vivienda son asequibles.
- San Sebastián – Donostia: La tasa mayor de extranjería se concentra en la Parte Vieja de la capital, llegando a un 7.7% del total.
- Vitoria – Gasteiz: La mayor parte de la población extranjera, un 15% del total, de personas inmigrantes en esta capital reside en el Casco Viejo.

---

[3] Según datos de IKUSPEGI, la población total de personas extranjeras en la C.A.P.V era en el año 2005 de 72.894, mientras que en el año 2008 se contabilizaban un total de 116.650 personas.

[4] IKUSPEGI. "Población extranjera en la CAPV. Agosto 2008".

Mapa nº 1. **Distribución de la población extranjera en las capitales vascas (%).**

Bilbao - Bilbo **Vitoria - Gasteiz** **San Sebastián - Donostia**

Fuente: IKUSPEGI. Elaborado a partir de datos del INE.

El problema de acceso a la vivienda no solo afecta a la población inmigrante, sino a la sociedad en general. Esto es debido a razones económicas, sociales, políticas y laborales que generan, en algunos casos, dificultades de acceso a una vivienda digna[5] .

En el acceso a la vivienda por parte de la población inmigrante, a aquellas razones tenemos que añadir problemas adicionales como la precariedad laboral, el rechazo vecinal, el desconocimiento de los derechos como inquilinos y/o situaciones de discriminación producidas por prejuicios de las personas propietarias de las viviendas o la comunidad de vecinos/as originada por desconocimiento de otras culturas, religiones o tradiciones. Por ello se consideran interesantes las iniciativas de sensibilización hacia la población en dos cuestiones principales: la promoción del conocimiento de otras identidades culturales y su interacción y la visibilización de problemáticas a las que se enfrentan diferentes colectivos.

Si a estas circunstancias unimos el elevado precio de la vivienda, la dificultad de lograr una estabilidad laboral y la inaccesibilidad a créditos bancarios por parte de personas en situación administrativa irregular, se puede constatar que la gran parte de las personas inmigrantes en la CAPV optan por una vivienda en régimen de alquiler y no en régimen de propiedad. Según la encuesta de Necesidades y Demandas de Vivienda del 2008, EUSTAT, el 81% de los adjudicatarios de VPO de origen extranjero se decantan por el régimen de alquiler.

Por otro lado, las personas inmigrantes ven agravada su situación al tratarse de un colectivo joven (el 84.3% del colectivo es menor de 45 años), sin redes sociales im-

[5] *Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación. La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos (Art. 47 Constitución Española)".*

portantes y en algunos casos desempleadas o con contratos de trabajo temporales o precarios, lo cual dificulta el poder contar con avales sólidos a la hora de acceder a una vivienda.

Si bien no es un requisito de acceso a la vivienda, uno de los derechos ligados a la posibilidad de contar con un domicilio es el acceso al padrón, regulado por la Ley de Bases de Régimen Local. Actualmente, y no sólo en la CAPV, el acceso al padrón es uno de los obstáculos con los que se encuentra la población inmigrante a la hora de acceder a diversos derechos básicos como la salud y las ayudas económicas. Es decir, que pueden contar con una vivienda (techo) pero no con un domicilio asignado para poder reivindicar y hacer uso de tales derechos. En algunas ocasiones se ha llegado a poner precio a un derecho que le corresponde a todo ciudadano, independientemente del origen o situación administrativa que tenga.

En la Primera Macro Encuesta a población inmigrante realizada por el Observatorio de la Inmigración – IKUSPEGI en 2007, la mayor parte de las personas extranjeras entrevistadas declararon que estaban empadronadas (un 91.1% del total de personas entrevistadas). De las personas que declaran no estar empadronadas, el 59.1 % declaraba no haber intentado empadronarse frente al 31.8% que lo ha intentado y no lo ha conseguido. Aunque la mayor parte de las personas extranjeras están empadronadas es necesario señalar que existe un número de casos importante de personas no empadronadas (aún habiéndolo intentado), que no puede acceder a los derechos básicos mencionados. Teniendo en cuenta que el empadronamiento es también una documentación especialmente importante a la hora de solicitar el permiso de residencia por arraigo[6], se trata de un aspecto que, en nuestra opinión, merece especial atención y que formará parte de las iniciativas a estudiar en el grupo de Vivienda.

3.1.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en vivienda

El **objetivo principal de la reflexión** del Grupo Vivienda ha sido el de conocer cuáles son las iniciativas que se están desarrollando en este ámbito y de establecer cuáles son las Buenas Prácticas que se dan en el trabajo diario en el ámbito de la inmigración, relativas a la facilitación del acceso a una vivienda digna para las personas inmigrantes. Para ello, se han seleccionado una serie de **criterios que según este grupo se consideran muy importantes** a la hora de seleccionar Buenas Prácticas en el área de Vivienda. Así, desde el grupo se considera que una buena práctica en el ámbito de vivienda es aquella que:

---

[6] Según informe del ARARTEKO (Puto II.5 Atención específica a las personas inmigrantes: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_1673_3.pdf En cuanto al requisito de estancia, para su acreditación además de la inscripción en el padrón, están admitiendo otros documentos, como son certificaciones de giros bancarios.

– Ha sido propuesta ante la identificación de un problema u oportunidad para la cual aporte solución.
– Intenta provocar un cambio en la intervención, ofreciendo una respuesta pertinente y adecuada a demandas sociales concretas y/o situaciones de desigualdad social o injusticia social.
– Se convierte en actividad sostenible en términos de recursos, apoyos institucionales... con el fin de asegurar un impacto positivo en la población a la que va dirigida.
– Constituye una referencia para otras organizaciones, pudiendo ser transferible o adaptable a sus propias realidades.

A continuación exponemos un apartado en el cuál aparecerán:

a) la **iniciativa** que desde la reflexión se ha considerado como una buena práctica en el ámbito de vivienda. Asimismo se expondrán aquellos aspectos que la hacen destacar y algunos que se consideran que podrían hacer mejorar a esta iniciativa.
b) una serie de iniciativas en el ámbito de vivienda que, si bien no se consideran Buenas Prácticas sí contienen una serie de aspectos que el grupo ha considerado destacables y que se deberían potenciar; encontraremos la explicación en el cuadro denominado: "**Iniciativas a destacar".**
c) una referencia a **estudios** que nos parecen de interés por haber incidido particularmente en el tema de vivienda. Se expondrá una ficha del estudio seleccionado, así como aquellos aspectos remarcables y las referencias del mismo.

3.1.2.1 Buenas prácticas en vivienda

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**PROGRAMA DE MEDIACIÓN EN VIVIENDA_ ETXEBERRI**
CATEGORÍA:	Servicios de mediación / intermediación en Vivienda
ENTIDAD:	ASOCIACIÓN GOIZTIRI
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Gobierno Vasco, Ayuntamiento de Barakaldo y BBK.
DESCRIPCIÓN:	Servicio de Intermediación Inmobiliaria que nace en 2006 con el fin de mediar entre personas propietarias e inquilinas para que puedan acceder a una vivienda digna. "ETXEBERRI" tiene como **objetivo** general **proporcionar** el acceso a una **vivienda digna a colectivos con especiales dificultades**. Las personas que deseen acceder a la vivienda deben contar con el **respaldo de una entidad social** que les acompañe en su proceso final de inserción social. Las **ACTIVIDADES** que realizan son: – Mediación e intermediación con personas inquilinas y propietarias. – Asesoramiento e información en materia de vivienda. – Gestión integral de la vivienda alquilada.

ASPECTOS A DESTACAR EN EL AMBITO DE VIVIENDA	Razones para considerar el Programa ETXEBERRI una Buena Práctica (Fortalezas): – Se trata de un programa propuesto para ofrecer solución a una situación concreta en la cual se detectaba que un número importante de personas no podía acceder a una vivienda digna. – La experiencia provoca un cambio en la intervención ya que ofrece una respuesta pertinente y adecuada a demandas sociales concretas detectadas. – Puede constituir una referencia para otras organizaciones, pudiendo ser transferible o adaptable a sus propias realidades. Además: – Es **capaz de competir con el mercado libre de alquiler de vivienda**. – El programa genera sinergias con los diferentes programas que desarrolla GOIZTIRI. – Incide en ofrecer un acceso a la vivienda digna trabajando la sensibilización con las personas propietarias.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – Depende de subvenciones para desarrollar su trabajo. Por lo tanto, no cumple el criterio de la sostenibilidad. – Cuenta con escasos recursos personales y materiales para gestionar con calidad el parque de vivienda actual de la entidad. – Se debe potenciar y mejorar la relación entre personas inquilinas y personas propietarias.
IMPACTO	– Se realiza una captación y mantenimiento de **100 viviendas** a través de la intermediación con entidades públicas y con particulares. – Se da una Intermediación y asesoramiento en materia de vivienda en alquiler a personas propietarias e inquilinas. – Actuación de la iniciativa (de manera independiente) en mercado libre de alquiler y rebajando entre un 20 y 30% la renta de mercado en la zona de intervención. – Se proporciona el acceso a una vivienda digna a 107 familias o grupos de convivencia. Lo que supone cubrir la necesidad de vivienda de 320 personas[7].

[7] Los datos se refieren al periodo de actividad de la iniciativa de 2003 a 2008.

3.1.2.2 Iniciativas a destacar

CATEGORÍA	INICIATIVA	ASPECTOS A DESTACAR	ENTIDADES
RECURSOS RESIDENCIALES	**PROGRAMA MUNDUTIK - MUNDURA**[8]	– Coordinación importante entre todas las asociaciones que pertenecen a Mundutik Mundura. – El tener unos protocolos establecidos desde el principio así como el seguimiento incide directamente en la obtención de buenos resultados. – Procesos muy protocolizados y con tiempos definidos. – Convenio con Diputación de Bizkaia: sostenibilidad. – Aunque el programa es necesario y hay una demanda muy alta, es importante poner límites en cuanto a la edad, los tiempos de los procesos y los criterios de acceso. – Se considera positiva la atención educativa que se ofrece en los procesos.	**Entidades colaboradoras:** AGIANTZA, ELKARBANATUZ, GOIZTIRI, LAGUN ARTEAN. **Entidad Gestora:** Diputación Foral de Bizkaia
	PROGRAMA HEMEN[9]	– Se trata de un programa que surge desde las entidades sociales para poder dar cobertura a jóvenes inmigrantes que no pueden acceder al programa Mundutik Mundura. – Las entidades sociales seleccionan las personas beneficiarias del programa. – Coordinación entre las entidades que forman el consorcio. – Acceso a un número elevado de personas beneficiarias. – La primera acción que se realiza es la de proveer de un alojamiento (habitaciones, albergues sociales, pisos de acogida) y posteriormente se van cubriendo otras necesidades. – A destacar: se valora que los jóvenes que acceden al programa, toman conciencia de su propia situación y de sus responsabilidades y obligaciones.	**Entidades colaboradoras:** As. Elkarbanatuz, CEAR, F. Peñascal, Izangai. Caritas, As. Goiztiri, F. Ellacuría. **Entidad Gestora:** CEAR Euskadi (como cabeza de consorcio).

[8] Recurso residencial para jóvenes inmigrantes de 18-23 años en proceso de emancipación y gestionado por la DFB-BFA. Se requiere que hayan estado protegidos institucionalmente durante su minoría de edad durante un periodo mínimo de 1 año. Cuentan con 1 vivienda de alta intensidad, 10 de media y 8 de autonomía.

[9] Consorcio de 7 entidades que es un servicio de acompañamiento y orientación a jóvenes inmigrantes de 18-21 años procedente de centros de protección y que no han podido acceder a programas de emancipación forales. Se incluye en vivienda por proporcionarles alojamiento en primer lugar.

	RECURSOS RESIDENCIALES ESPECIFICOS PARA MUJERES INMIGRANTES[10]	– Pisos para mujeres inmigrantes solas con o sin familia.	– Asociación LAGUN ARTEAN. Bilbao. – Asociación AFROAMERICANA. Vitoria.
		– Piso para mujeres inmigrantes solas con hijos/as menores a su cargo.	– Asociación OSATU (Recurso específico para mujeres con bebes recién nacidos/as). Bilbao – Fundación ITAKA-ESCOLAPIOS (Recurso para mujeres con hijos/as menores a cargo). Bilbao
		– Piso para mujeres que ejercen la prostitución.	Asociación ASKABIDE
		– Piso para mujeres privadas de libertad.	– Asociación GOIZTIRI. Barakaldo.
	POSADA DE LOS ABRAZOS[11]	– Se trata de una pensión social en la que las personas inquilinas asumen una responsabilidad y al mismo tiempo se dignifica su situación de necesidad de alojamiento. – Se nutre de voluntariado, lo cual exige un compromiso fuerte y duradero por parte de las personas que la componen.	**Entidad que gestora:** POSADA DE LOS ABRAZOS
Iniciativas de Denuncia y/o Sensibilización	**PLATAFORMA CONTRA LA EXCLUSIÓN RESIDENCIAL BESTE BI**[12]	- Ante una situación de exclusión social o discriminación que debe ser denunciada hay una inmediatez en la convocatoria de entidades para intentar dar respuesta. - Implicación de numerosas entidades sociales. - Cuenta con una estructura ágil y horizontal.	**Entidades colaboradoras:** Agiantza, Askabide, Bidesari, Bizitegi, Caritas Bizkaia, CEAR Euskadi, Comedor San Antonio, Comisión antisida de Bizkaia, Elkarbanatuz, Emaus Bitartean, Goiztiri, Izangai, Lagun Artean, Lanberri, Medicos del Mundo, Oblatas – Lehio Zabalik, Posada de los abrazos, RAIS Euskadi, Sortarazi, T4, Zubietxe, EAPN Euskadi.

[10] Existen pocos recursos residenciales destinados específicamente a mujeres inmigrantes y desde el grupo se considera que merecen ser señalados.

[11] Cuenta con recursos residenciales (tanto pisos como pensiones) para hombres y mujeres en situación de exclusión y sin hogar.

[12] Beste Bi es una plataforma formada por una serie de entidades, entre las que está EAPN Euskadi, que realizan campaña y piden a la sociedad y a la clase política que la exclusión social y en especial la residencial ocupe un lugar central en sus preocupaciones.

3.1.2.3 Estudios de interés en el ámbito de vivienda

Estudio sobre la discriminación y acceso a la vivienda de las personas inmigrantes en Bilbao.

- **Realizado por:** SOS RACISMO
- **Ámbito de actuación:** BILBAO
- **Financiado por:** AYTO. BILBAO, DIRECCIÓN DE INMIGRACIÓN (GOBIERNO VASCO), BBK.
- **El estudio puede encontrarse en:**
  - MUGAK: Centro de Estudios y Documentación sobre racismo y xenofobia de SOS Racismo/SOS Arrazakeria: http://www.mugak.eu/gunea/arauak/vi/
  - IKUSPEGI: Observatorio Vasco de la Inmigración: http://www.ikuspegi.org

RESUMEN

Se trata de una aproximación a la discriminación en el acceso a la vivienda, focalizando su atención en los pisos de alquiler a través de particulares e inmobiliarias y explorando una de las salidas más utilizadas por las personas inmigrantes para proveerse de alojamiento, como es el caso de las habitaciones de alquiler.

En el estudio se ha realizado una simulación de búsqueda de pisos de alquiler llamando a anuncios de particulares y visitando inmobiliarias para observar las diferencias en las respuestas dadas (realizando parejas de personas inmigrantes y no inmigrantes que se acercan a las mismas ofertas). También se ha realizado una simulación de búsqueda con anuncios de habitaciones de alquiler y se ha realizado un amplio seguimiento de anuncios de pisos de alquiler en los medios de comunicación, localizando ofertas cuyo contenido discrimina a las personas extranjeras. Para completar la investigación se han realizado 16 entrevistas en profundidad a personas inmigradas sobre su experiencia en la búsqueda de un alojamiento y se ha realizado un análisis del contenido sobre discriminación en vivienda de los informes que SOS Racismo publica desde 1992 sobre la situación del racismo a nivel estatal.

La investigación se divide en dos partes:
– Una primera aproximación a la situación.
– Profundización en el estudio mejorando la metodología y añadiendo las habitaciones de alquiler.

En Diciembre de 2008, se presentó el informe en unas jornadas incidiendo en los siguientes temas:
– Personas extranjeras sin hogar.
– Formación de ghettos

– Situación en Suecia (políticas públicas, discriminación en las políticas)
– Respuesta de las entidades sociales.

La intención es de realizar una publicación con el informe y las ponencias (fase actual) que completaría el estudio.

3.2 ámbito de documentación

3.2.1 Análisis de la realidad

A veces reducimos la inmigración a un mero problema de documentación y así se habla de "ilegales", "inmigrantes irregulares", "sin papeles"... cuando vemos que la inmigración es un proceso en el que la persona es mucho más que un papel. Sin embargo, aún siendo esto así, es verdad que la obtención o no de una documentación que permita residir y trabajar en el país al que se ha emigrado es fundamental para lograr (o empezar a encontrar) una estabilidad personal, económica, social y laboral.

El proceso hasta lograr la documentación es largo y costoso, y podría empeorar con la aprobación de la nueva Ley de Extranjería mientras se realiza este Manual. Requisitos legales como contemplar la situación de paro en los puestos de trabajo ofrecidos, la prioridad a la cobertura de puestos por personas nacionales, exigir una permanencia de 3 años en situación irregular y un contrato de 1 año (situación denominada "de arraigo"), acreditar medios económicos suficientes para ejercer por cuenta propia...son obstáculos que, unidos a la situación de crisis actual, a la reticencia de contratar personas extranjeras, a la exigencia de "contratos de integración" en algunas CCAA, a la discriminación por razón de origen, a la precariedad laboral... hacen que el proceso de regularización de una persona extranjera se prolongue durante años.

Y es durante esos años cuando las entidades sociales trabajan por procurar una vida digna a la persona extranjera a través de la vivienda, la formación, el apoyo económico, la búsqueda de una salida a su situación de irregularidad. Estas actividades se complementan además con otras de carácter más jurídico como la denuncia de situaciones de abuso en el trabajo, la obtención de informes de arraigo, el acceso al padrón, obtención de pasaportes, reunificaciones familiares, asesoramiento e información grupal e individual sobre las posibilidades de acceso a la residencia y el trabajo...

Hay que tener en cuenta además que la regularidad no es permanente hasta pasados 5 años, y, mientras pasa ese tiempo, hay que proceder a la renovación de la documentación hasta en tres ocasiones desde su obtención, justificando para ello que se sigue trabajando y que se está al corriente de las obligaciones con la Seguridad Social. Situaciones de precariedad laboral y de crisis como la actual han motivado que personas que estaban en situación regular hayan caído de nuevo en la irregularidad.

Y vuelta a empezar. Es lo que llamamos "irregularidad sobrevenida", que ha repercutido en las entidades sociales con el retorno de personas extranjeras a las que ya se había ayudado a regularizar su situación en busca de nuevas ofertas de trabajo.

No sólo las entidades sociales están preocupadas por la situación de miles de personas extranjeras que están en situación irregular, también el Gobierno Vasco establece en su II Plan Vasco de Inmigración (2007-2009) un área denominada "Garantías Jurídicas" en la cual se determina que, para el pleno aseguramiento de sus derechos civiles, se hacen precisas garantías jurídicas específicas.

3.2.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en documentación

El grupo de Documentación ha presentado dificultades a la hora de valorar y seleccionar posibles Buenas Prácticas debido a la incipiente reforma de la Ley de Extranjería (LOEX). No se conoce cuál será el resultado final ni el trabajo que será posible realizar en un futuro no muy lejano, por lo que se han propuesto las siguientes recomendaciones:

- Es necesario aclarar los criterios exigidos por el artículo 51c del Real Decreto 2393/2004 de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, sobre la documentación que se debe presentar para avalar la solvencia económica de una persona física o jurídica que desee contratar a una persona extranjera.
- Se llama la atención sobre la situación actual de crisis y la consecuencia que puede tener una excesiva rigidez en la renovación de las autorizaciones de residencia y de trabajo, con el consiguiente aumento del número de irregularidades sobrevenidas e incremento del empleo en precario y/o economía sumergida.
- Es necesario incrementar el trabajo en red y la colaboración entre entidades sociales a nivel estatal y autonómico en aspectos relacionados con la documentación (pasaportes, revocación de ordenes de expulsión...) y con el acceso de personas inmigrantes a derechos sociales.

A partir de estas recomendaciones, la reflexión se ha centrado en conocer y analizar cuáles son las iniciativas que trabajan por lograr la regularización de las personas extranjeras, de su acceso a los derechos sociales y a contratos de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía. Asimismo ha establecido cuáles se consideran Buenas Prácticas, para lo que se han seleccionado una serie de **criterios que según este grupo se consideran muy importantes** en temas de Documentación, como son que la iniciativa:

- Se haya propuesto ante la identificación de un problema u oportunidad para la cual aporte solución.

– Promueva la autonomía y bienestar de las personas que se ven beneficiadas por esta iniciativa.
– Cuente con una **planificación adecuada** que ofrezca una respuesta a una problemática planteada y cuyos objetivos sean planteados para un periodo de tiempo (medio – largo plazo); esta planificación, asimismo, debe contener un plan de evaluación continua que le permita ser flexible.
– Se convierta en actividad sostenible en términos de recursos, apoyos institucionales... con el fin de asegurar un impacto positivo en la población a la que va dirigida.
– Constituya una referencia para otras organizaciones, pudiendo ser transferible o adaptable a sus propias realidades.

A continuación se exponen aquellas iniciativas que han sido consideradas Buenas Prácticas en Documentación y que contribuyen a que las personas inmigrantes puedan acceder a derechos básicos y al derecho a residir y trabajar.

3.2.3 Buenas prácticas en documentación

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	COMISIONES DE APOYO PARA LA OBTENCIÓN DE PASAPORTES	
ENTIDADES:	COMISIÓN ABIERTA DE PASAPORTES: CEAR EUSKADI, CARITAS BIZKAIA, ASOCIACIÓN BIZITEGI	CONSORCIO DE COLABORACIÓN ENTRE: ASOCIACIÓN ZUBIETXE / ASOCIACIÓN IZANGAI
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Convenio marco entre las entidades participantes.	Gobierno Vasco: Dirección de Inmigración y fondos propios.
DESCRIPCIÓN:	La finalidad del Proyecto es la ejecución de un Programa transversal de inserción social con motivo de paliar la carencia de documentación identificativa- concretamente pasaporte- de las personas inmigrantes y solicitantes de asilo residentes en la CAPV. Esta iniciativa forma parte de un Programa más amplio desempeñado desde hace más de tres años, las entidades participantes trabajan a través de la Comisión con el fin de regularizar la situación administrativa de su colectivo de atención, y especialmente, dotar a estas personas de los recursos personales y sociales para que puedan llevar a cabo una vida de forma autónoma.	Se financia y se acompaña en la tramitación o renovación de pasaportes, realizando un seguimiento y apoyo posterior en los procesos de integración de la persona. Objetivo general: 1. Facilitar el acceso de personas inmigrantes a los derechos básicos de ciudadanía a través de la obtención del pasaporte, el empadronamiento y la tarjeta sanitaria. Objetivos específicos: 1.1 Tramitar, obtener o renovar el pasaporte 1.2 Empadronarse en el domicilio de referencia 1.3 Obtener la tarjeta sanitaria universal 1.4 Acceder a las ayudas sociales que tengan derecho. 1.5 Informar y acompañar a las mujeres para acceder a los recursos sociales de apoyo a mujeres.

ASPECTOS A DESTACAR DE LA BUENA PRÁCTICA EN EL ÁMBITO DE DOCUMENTACIÓN	Se consideran las siguientes fortalezas en la Buena Práctica: – Puede constituir un modelo para otras organizaciones, pudiendo ser transferible para aprender o adaptarlo a sus propias situaciones. Se considera una herramienta importante el trabajo en red. – Sale de la identificación de un problema para el cual la experiencia propuesta aporte solución. – Promueve la autonomía y bienestar de las personas implicadas. – Cuenta con una planificación adecuada en la que se definan problemáticas, objetivos, procesos y actores así como un plan de evaluación.	Se consideran las siguientes fortalezas en la Buena Práctica: – Puede constituir un modelo para otras organizaciones, pudiendo ser transferible para aprender o adaptarlo a sus propias situaciones. Se considera una herramienta importante el trabajo en red. – Sale de la identificación de un problema para el cual la experiencia propuesta aporte solución. – Promueve la autonomía y bienestar de las personas implicadas. – Cuenta con una planificación adecuada en la que se definan problemáticas, objetivos, procesos y actores así como un plan de evaluación.
	Como elementos a mejorar (debilidades), dentro de la buena práctica: – Depende de los recursos que aporta cada una de las entidades dentro de la comisión, sin existir un convenio apoyo establecido a nivel de instituciones públicas.	Como elemento a mejorar (debilidades), dentro de la buena práctica: – Se estima que el consorcio debiera ser abierto a otras entidades que se puedan ver beneficiadas o puedan dar respuesta.
IMPACTO	Entre mayo de 2007 y mayo de 2009, se ha realizado acompañamiento y facilitado la documentación a 79 personas.	Durante el año 2008, un total de 73 personas accedieron al servicio de acompañamiento y pudieron obtener el pasaporte.

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**APOYO DE ENTIDADES SOCIALES A PERSONAS O EMPRESAS QUE DESEAN CONTRATAR A PERSONAS EXTRANJERAS EN LA CAPV.**
DESCRIPCIÓN:	Las organizaciones del Tercer Sector desarrollan, en muchos casos actividades de mediación, con el fin de facilitar el acceso de personas inmigrantes a un trabajo remunerado y a un contrato laboral. Asimismo se llevan a cabo acciones de sensibilización en el tejido empresarial de cara a facilitar el acceso al mundo laboral de los/as usuarios/as y permitiendo la creación de bolsas de empleo. Esta labor es necesaria en muchos casos para facilitar a las personas o empresas que desean contratar a personas inmigrantes los trámites burocráticos que muchas veces suponen. Esta labor, también, tiene un **impacto positivo** ya que, al lograr contratos laborales se logran también que las situaciones de irregularidad cambien hacia la regularización.
ASPECTOS A DESTACAR DE LA BUENA PRÁCTICA EN EL ÁMBITO DE DOCUMENTACIÓN	Se consideran Buenas Prácticas estas iniciativas porque: – Pueden constituir un modelo para otras organizaciones, pudiendo ser transferible para aprender o adaptarlo a sus propias situaciones. Se considera una herramienta importante el trabajo en red. – Salen de la identificación de un problema y una demanda para el cual las experiencias aportan solución. – Promueven la autonomía y bienestar de las personas implicadas. – Cuentan con una planificación adecuada en la que se definan problemáticas, objetivos, procesos y actores así como un plan de evaluación. – Son evaluadas y los resultados son exitosos; se puede constatar la adecuación de la planificación con los resultados obtenidos y generalmente tienen un impacto positivo.

3.3 buenas prácticas en el ámbito de empleo/formación

3.3.1 Análisis de la realidad

A la hora de hablar de empleo y formación es importante contar con datos referentes a la población total y a la población activa, es decir aquella que se encuentra entre los 16 y los 65 años. Para ello, nos vamos a fijar primero en unos datos genéricos y estadísticos para, a continuación ubicar el trabajo que las entidades sociales de la CAPV realizan con el colectivo de inmigrantes en lo referente a su inserción laboral.

Atendiendo a la estadística de personas extranjeras empadronadas en España[13], se observa que en el año 2000 había un total de 923.879 personas extranjeras empadronadas mientras que el año 2008 el total de personas extranjeras empadronadas sumaba 5.220.577. Se trata de un aumento de más de 4 millones de personas en apenas 8 años. Si observamos la realidad de la CAPV, se observa que en el año 2005 en el CAPV vivían 72.894 personas extranjeras, cifra que aumentaba a 116.650 personas extranjeras en el año 2008. Pese a que la CAPV no es una de las comunidades con la tasa de personas extranjeras más altas dentro del estado[14] se observa que se dio un aumento del 60% en tres años.

Teniendo en cuenta estos datos, se observa que España ha sido el país de la Unión Europea que ha registrado el mayor aumento de población extranjera[15]. Para entender el por qué de este aumento deben tenerse en cuenta una serie de singularidades que están directamente relacionadas con la situación del empleo durante los últimos años. En general, las personas que desean migrar no tienen gran información acerca de procedimientos y condiciones legales en los países de destino (o de políticas migratorias) pero sí tienen información sobre el mercado laboral en ese país, es decir, si hay o no hay trabajo para las personas recién llegadas. La singularidad de la elección de España como país de destino se explica en términos de desarrollo económico.

---

[13] Se utiliza la tasa de personas extranjeras empadronadas en lugar de la de residentes ya que ofrece una información más ajustada a la realidad de las personas extranjeras al incluir también las personas en situación irregular.

[14] Tal y como ya se ha comentado en otro apartado, el porcentaje de población extranjera en la CAPV es del 5.4%, muy lejos de otras comunidades autónomas como Madrid o Cataluña que superan el 14% de población extranjera.

[15] A escala mundial, España ha sido el segundo país de la OCDE en registrar un aumento en población extranjera, solo superado en términos absolutos por Estados Unidos (que ha recibido el doble de inmigración), pero al cual España supera en términos relativos (SOPEMI, datos entre 2000 y 2006).

Durante los años anteriores a la crisis (antes de 2007) España fue uno de los países que registraron una mayor tasa de crecimiento económico, la singularidad se entiende si tenemos en cuenta los rasgos específicos de este crecimiento económico y es que éste se dio principalmente en dos sectores: el de la construcción y algunas ramas del sector servicios relacionadas con la atención al turismo. Ambos sectores tuvieron una gran demanda de mano de obra durante esos años de crecimiento. Unido a esta demanda de mano de obra, hemos de tener en cuenta el volumen de población activa en el país: en 1994 había en España 12.088.600 personas ocupadas, mientras que en el año 2001 el número de personas ocupadas había aumentado ya hasta un total de 15.800.000 personas ocupadas. La mayor parte de estas personas eran nacionales pero también aumentó durante estos años el volumen de personas extranjeras ocupadas. Durante los años siguientes los sectores de la construcción y los servicios relacionados con el turismo siguieron aumentando y de la misma manera lo hicieron el número de puestos de trabajo, sin embargo el volumen de personas activas no creció al mismo ritmo en el estado, por lo que existía una demanda de mano de obra en el país que incidió directamente en la llegada de personas extranjeras en busca de empleo.

A partir de 2007 esta situación comienza a cambiar y el desempleo comienza a aumentar. Se trata de un problema que afecta a toda la sociedad pero que se agrava entre el colectivo inmigrante (Ver Tabla nº 2). La razón es que los sectores de construcción y servicios para el turismo comienzan a caer y se trata de los sectores donde están empleadas la mayor parte de las personas extranjeras que han llegado durante los últimos años. El sector de la construcción, especialmente, ha sido determinante en el crecimiento del desempleo de la población inmigrante. Los responsables de entidades sociales entrevistados durante el estudio realizado por Miguel Pajares: "**21. Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009**", señalan que "**a lo largo de 2008 se fue produciendo un notable crecimiento de inmigrantes que se presentaban en las entidades para plantear consultas de búsqueda de empleo, y que eran mayoritariamente hombres y procedentes del sector de la construcción**"; se ha de señalar que durante los años anteriores las entidades sociales siempre habían recibido un mayor número de mujeres que de hombres para este tipo de consultas. Durante el año 2008 "**los españoles se vieron ya fuertemente afectados, aunque, proporcionalmente a la población, seguían siendo los extranjeros los que lo sufrían en mayor medida**"[16]. La evolución del número de desempleados se observa en la Tabla nº 2; la comparación entre españoles y extranjeros por lo que se refiere al incremento del paro ha de hacerse en proporción con su población y, por tanto, nos hemos de fijar en las tasas de desempleo (Datos del año 2008).

[16] Miguel Pajares. "21. Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009". Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de trabajo e inmigración.

Tabla 2. Evolución del número de desempleados y Tasa de paro en España durante 2007 y 2008.

		Total población en España	Tasa de paro en España %	Población española	Tasa de paro p. española %	Población extranjera	Tasa de paro p. extranjera %
Parados cuatro trimestre 2006	Ambos sexos	1.810.600		1.467.300		343.300	
	Hombres	763.800		623.000		140.800	
	Mujeres	1.046.800		844.200		202.600	
Parados cuatro trimestre 2007	Ambos sexos	1.927.600		1.519.900		407.700	
	Hombres	879.200		676.400		202.800	
	Mujeres	1.048.300		843.400		204.900	
Incremento en 2007	Ambos sexos	117.000		52.600		64.400	
	Hombres	115.400		53.400		62.000	
	Mujeres	1.500		-800		2.300	
Parados cuatro trimestre 2008	Ambos sexos	3.207.900	13.9	2.428.500	12.5	779.400	21.3
	Hombres	1.688.800	13.0	1.243.900	11.3	444.900	21.9
	Mujeres	1.519.000	15.1	1.184.400	14.1	334.600	20.5
Incremento 2008	Ambos sexos	1.280.300		908.600		371.700	
	Hombres	809.600		567.500		242.100	
	Mujeres	470.700		341.000		129.700	

FUENTE: "21. Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009". Elaborado a partir de Encuesta de población Activa. INE

Puesto que la inmigración en la CAPV es un fenómeno reciente, difícilmente nos encontramos con personas extranjeras mayores buscando empleo. De hecho, en la CAPV nos encontramos con que un 84.3%[17] de las personas inmigrantes son menores de 45 años lo que nos indica la tasa de personas activas[18] dentro del colectivo inmigrante y la de personas ocupadas[19].

Si comparamos la tasa de ocupación de la población inmigrante y de la local, vemos en la tabla nº 3 como a nivel estatal la tasa de personas activas en el colectivo

[17] Datos de 2006. Obtenidos del II Plan de Inmigración del CAPV (2007-2009).

[18] **Tasa de personas activas:** Se trata del porcentaje de personas que pueden trabajar (por estar en edad de trabajar: entre los 15 y los 64 años), al margen de si lo hacen o no.

[19] **Tasa de personas ocupadas:** Se trata del porcentaje de personas que tienen un trabajo y se obtiene mediante la división del total personas ocupadas (entre 15 y 64 años) entre el total de la población en esa franja de edad.

inmigrante es del 75.3% mientras que solo un 57% de las personas españolas son población activa. En cuanto a la tasa de ocupación, observamos que el 66% de las personas inmigrantes tienen un trabajo mientras que entre las personas españolas esta tasa baja al 52.5%. Estos datos cambian, sin embargo en cuanto a la tasa de paro en ambos colectivos, ya que la de las personas inmigrantes, pese a tener unas tasas de actividad y ocupación mayores, tienen asimismo una tasa de paro mayor que la de las personas españolas -12.4 % en el colectivo inmigrante frente al 8% de las personas españolas, tal y como refleja la siguiente tabla -

Tabla 3. Situación laboral de la población autóctona y extranjera en España. 4º trimestre 2007

	Españoles	Extranjeros	Total
Personas Activas	19.109.700	3.294.700	22.404.400
Personas Ocupadas	17.589.900	2.887.000	20.476.900
Personas Paradas	1.519.900	407.700	1.927.600
Personas Inactivas	14.413.300	1.079.000	15.492.300
Población de más de 16 años	33.523.100	4.373.800	37.896.900
Tasa de actividad	57.0	75.3	59.1
Tasa de ocupación	52.5	66.0	54.0
Tasa de paro	8.0	12.4	8.6

Fuente: IKUSPEGI (a partir de datos de la EPA)

En esta situación, el trabajo de las entidades sociales en el ámbito de la formación y el empleo es imprescindible a fin de paliar la situación y reducir las tasas de paro en el colectivo de personas inmigrantes. Por otro lado, se entiende que la formación (tanto a nivel de formación continua como ocupacional) es el medio más efectivo para la recolocación de las personas paradas, en especial aquellas que se dedicaban a sectores de producción donde la demanda ya no es tan amplia como en los años anteriores (como la construcción). La formación a demás es una de las "ocupaciones" de las personas inmigrantes en tanto en cuanto se encuentran en una situación irregular y no encuentran empleo en el trabajo sumergido. Si bien desde las entidades sociales se apuesta por una formación global en la que se incluyan las prácticas en empresas, la situación administrativa dificulta este tipo de opciones por lo que el trabajo con las personas inmigrantes en el ámbito formativo es específico y cuenta con mayores obstáculos que con la población autóctona.

3.3.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en empleo/formación

En la CAPV hay numerosas entidades sociales que trabajan en el ámbito del empleo y formación con las personas inmigrantes por lo que la metodología de trabajo que se ha utilizado para este grupo ha sido diferente que en los demás en aras de lograr una mayor efectividad y eficacia en los espacios de reunión y de trabajo colectivo.

El grupo se ha dividido a su vez en dos subgrupos en los que se aglutinaban diferentes visiones y maneras de hacer en el ya de por si complicado proceso de inserción laboral de una persona inmigrante. Algunas entidades se identifican más con la intervención social diaria en la búsqueda de empleo mientras que otras se sitúan ante retos mayores como puede ser la transformación laboral a través de sus actividades. Fiel reflejo de esta diversidad de opiniones es el hecho de que a lo largo de la selección de Buenas Practicas hayamos tenido que diferenciar categorías de trabajo dentro del propio ámbito de empleo y formación. La categoría más novedosa, por así decirlo, la hemos centrado en ese elemento que diferencia a las entidades sociales de otras entidades que también trabajan por la inserción laboral del colectivo inmigrante y refugiado: el **objetivo final transformador que guía nuestras actuaciones**. En este sentido, evitamos el asistencialismo que podría implicar el "limitarnos a ayudar" a colectivos vulnerables a formarse y a buscar un empleo. Por el contrario, bien a través de la sensibilización del empresariado, bien a través de la denuncia, buscamos transformar el mercado de trabajo en un mercado sin discriminación, en el que las personas inmigrantes y refugiadas puedan buscar empleo por si mismas, de forma autónoma y libre, sin ser víctimas de discriminación por su origen étnico, creencias religiosas o nacionalidad.

Esperamos que las entidades que han participado en el proyecto y quienes están buscando unas Buenas Prácticas e iniciativas en este espacio de reflexión tan complejo, encuentren la respuesta y la identificación con la categoría asignada.

El objetivo del grupo de trabajo, como en el resto, ha sido el de conocer y analizar aquellas experiencias que se desarrollan en la CAPV en los ámbitos de la formación y del empleo en relación con personas inmigrantes. Asimismo ha establecido cuáles de estas iniciativas se consideran Buenas Prácticas por su incidencia en el acceso de las personas extranjeras a un empleo en igualdad de condiciones que cualquier otra persona.

Para ello, el propio grupo ha seleccionado una serie de **criterios importantes** a la hora de seleccionar Buenas Prácticas en temas de Formación y Empleo. De esta reflexión nace el considerar una buena práctica en el ámbito de empleo y formación aquella que:

– Se constituye como una acción innovadora, aquella que difiere de lo que se ha estado haciendo hasta ahora.

– Se ha propuesto ante la identificación de un problema u oportunidad para la cual aporte solución.
– Intenta provocar un cambio en la intervención, ofreciendo una respuesta pertinente y adecuada a demandas sociales concretas y/o situaciones de desigualdad social o injusticia social.
– Debe haber sido evaluada y haber considerado los resultados exitosos; que se pueda constatar la adecuación de la planificación con los resultados obtenidos.
– Constituye una referencia para otras organizaciones, pudiendo ser transferible o adaptable a sus propias realidades.

A continuación exponemos un apartado en el cuál aparecerán:

a) las iniciativas que desde la reflexión se han seleccionado como **Buenas Prácticas** en el ámbito de formación y empleo, en función de los criterios de selección

b) aspectos que se destacan en la selección de la iniciativa aquellos que podrían hacer mejorar a esta iniciativa. En segundo lugar, se han considerado una serie de iniciativas en el ámbito de la formación y el empleo que, si bien no se consideran Buenas Prácticas si contienen una serie de aspectos que el grupo ha considerado destacables y que se debieran de potenciar, encontraremos la explicación en el cuadro denominado: **"Iniciativas a destacar".**

3.3.2.1 Buenas prácticas en empleo/formación

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**ZUBIAK ERAIKITZEN. Servicio de mediación social intercultural en el ámbito socio - laboral**
CATEGORÍA:	MEDIACIÓN INTERCULTURAL EN EL ÁMBITO SOCIO - LABORAL
ENTIDAD:	Asociación GAZTAROA - SARTU
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Durante 2005 a 2007: Obra Social BBK, Vivienda y Asuntos Sociales Gobierno Vasco.
DESCRIPCIÓN:	Se concibe el servicio de mediación socio intercultural en el ámbito socio-laboral como un "**recurso social, dirigido tanto a los agentes de inserción sociolaboral como a las personas autóctonas e inmigrantes extranjeras o de origen extranjero, destinado a apoyar el desarrollo de procesos de comunicación, relación, convivencia y gestión de conflictos desde una perspectiva intercultural. Para ello, y en clave de igualdad de oportunidades, promueve que los servicios y programas de inserción sociolaboral, incluyendo las empresas y entornos laborales, sean accesibles a todas las personas. Así mismo, se trabaja para la prevención de conflictos, se actúa en conflictos abiertos para facilitar una gestión adecuada de los mismos y para la promoción de la interculturalidad**". El servicio se centra en la mejora de la interacción entre los diversos agentes. Su misión es la de mejorar los servicios y entornos laborales para hacerlos accesibles a todas las personas. Los objetivos del servicio, se basan en: la mejora de la comunicación; el conocimiento del otro, de la "otra persona", de la otra cultura; la creación de un clima de buena convivencia; la contribución en el diseño de servicios y programas accesibles; la sensibilización hacia la interculturalidad; la formación en habilidades para la gestión de conflictos a personas usuarias y profesionales; la mediación en conflictos; el apoyo a la coordinación y la creación de redes de trabajo. En cuanto a los servicios que se ofertan, podrían enmarcarse en tres posibles niveles de intervención y/o actuación: – A nivel interpersonal – A nivel grupal y comunitario (grupos de personas y de profesionales, formación reglada ocupacional, centros de iniciación profesional... formación a profesionales, dinamización, mediación comunitaria) – Trabajo con entidades (incorporación de la visión intercultural, apoyo a los y las profesionales)

ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE EMPLEO / FORMACIÓN	Razones para considerar el servicio ZUBIAK ERAIKITZEN una Buena Práctica (Fortalezas): – Se trata de un programa innovador. – Promueve la responsabilidad, la voluntariedad, el diálogo como valor. – Trabaja por la convivencia ciudadana y por la construcción de comunidades integradoras. – Incide de forma directa en las relaciones que se establecen entre las partes. – Impulsa y fortalece la coordinación y el trabajo en red entre entidades. – Promueve la ciudadanía ya que favorece el nivel de empoderamiento de las personas. – Se da una participación directa de las diferentes partes en la resolución del (los) conflicto (s). – Aporta a los y a las profesionales elementos claves para su intervención convirtiéndose en una herramienta de apoyo y análisis para la realidad social en nuestro entorno.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – El proyecto depende de apoyos institucionales. – Hay una dificultad para mantener la imparcialidad de la intervención, ya que en ocasiones la propia institución puede ser una de las partes. – En este momento, el proyecto no está en funcionamiento ya que está pendiente de subvención, convenio o financiación.
IMPACTO	– Se ha presentado y difundido públicamente, esta difusión también ha servido como sensibilización sobre la interculturalidad en el ámbito sociolaboral. – Se trata de un servicio que ha incidido directamente en las relaciones que se establecen entre profesionales y personas usuarias así como entre las diferentes personas usuarias, constituyéndose como un eje transversal en todos los niveles de intervención. – Ha facilitado la consecución de los objetivos de las personas, de las profesionales, de la parte empleadora y de las instituciones ya que ha mejorado de la comunicación y las relaciones. – Ha contribuido a ajustar de expectativas tanto de las personas como de las profesionales, empleadores e instituciones promoviendo el conocimiento y reconocimiento mutuo mediante la construcción conjunta, colectiva, de una nueva realidad.

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**Sensibilización al tejido empresarial desde propuestas de gestión de la diversidad cultural y desde proyectos para acreditar la no discriminación.**
CATEGORÍA:	MEDIACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL
ENTIDAD:	CEAR Euskadi
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Financiación diversificada pública y privada.
DESCRIPCIÓN:	El área de formación y empleo de CEAR Euskadi aboga por un mercado laboral sin discriminación y trabaja por promover la integración sociolaboral de las personas extranjeras. El objetivo principal es el de: lograr **la inclusión de las personas inmigrantes y refugiadas mediante la inserción en el mercado de trabajo es un medio para garantizar su participación en la sociedad.** El trabajo con las empresas se realiza desde dos líneas fundamentales: – Intervención con empresas: • Prospección De ofertas de trabajo • Captación de ofertas • Gestión de la bolsa de empleo – Transformación del mercado laboral: • Investigaciones • Acciones de denuncia y sensibilización. • Publicaciones (recomendaciones contra la discriminación laboral...) • Formación a empresas (asesoramiento para la gestión de la diversidad cultural, guía empresa/trabajadores contra la discriminación laboral...) Se trata de establecer las bases para una gestión ética de los recursos humanos culturalmente diversos.

ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE EMPLEO / FORMACIÓN	Razones para considerar el Programa de CEAR Euskadi una Buena Práctica (Fortalezas): – Cuentan con amplia experiencia de 10 años en el ámbito – Se trata de un trabajo reconocido por el INEM y por las Administraciones Públicas. – El trabajo de sensibilización a nivel global (empresariado, trabajadores/as, sindicatos...) hace que se dé una transversalidad global y que la sensibilización sea más efectiva y llegue a más ámbitos. – El tener una financiación diversificada les hace independientes económicamente.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – No cuentan con financiación conveniada. – Dependen de la coyuntura económica (en cuanto al número de contactos que se realizan)
IMPACTO	La experiencia del Área en **promover procesos de integración sociolaboral y de transformación del mercado de trabajo** le ha posibilitado: • Disponer de una **Bolsa de Trabajo integrada por personas trabajadoras inmigrantes y refugiadas** cada vez mayor. A lo largo del año 2008, desde el Área de Formación y Empleo de CEAR-Euskadi se ha atendido a un total de **1.057** personas, es decir el **29,59%** del total atendido por la entidad (3572 personas). • Disponer de una **Bolsa de Empresas** cada vez mayor a los efectos de contrataciones y adhesiones a las campañas. – Realiza **procesos de selección de personal** para las empresas y asesoramiento en materia jurídica, en los que se contempla la variable cultural en los perfiles ofertados y demandados que confluyen en la bolsa de empleo de la entidad. A modo de ejemplo: **sólo en el año 2008 se intermedió con 309 empresas y 400 personas derivadas a las ofertas de empleo gestionadas desde el área.**

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**ALIANZA ENTRE EMPRESA ORDINARIA Y ENTIDAD SOCIAL**	
CATEGORÍA:	EMPRESAS DE INSERCIÓN COMO PRIMERA EXPERIENCIA DE TRABAJO	
EMPRESA Y ENTIDAD:	**ERAKUS – ASOCIACIÓN GOIZTIRI**	**EUSKAL POSTALRED SL** **EUSKAL POSTAL MAILING SL – A. GAZTAROA SARTU / BANAKETAREN PRESTAKUNTZARAKO ELKARTEA**
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Gobierno Vasco – Dpto. de inserción Empresa ERAKUS – Arquitectura de interiores Asociación Goiztiri BBK	Gobierno Vasco Empresa Euskal Postalred SL Federación SARTU Banaketaren Prestakuntzarako Elkartea

DESCRIPCIÓN:	La iniciativa surge en 2005 promovida por la BBK que pone en contacto a As. GOIZTIRI con la empresa ERAKUS y les proporciona la primera actividad: diseño y montaje de una parte de las casetas que se emplean en ferias y fiestas. ERAKUS aporta a la nueva empresa el aspecto técnico y tecnológico mientras que GOIZTIRI aporta el acompañamiento y seguimiento educativo de las personas contratadas. El objetivo de la iniciativa es el de integrar en el mercado ordinario de trabajo a personas en dificultad, mediante una oferta de empleo que legalice su situación (en el caso de las personas inmigrantes) y le proporcione una experiencia laboral que favorezca su incorporación al mercado ordinario; se le ofrece así un acompañamiento educativo que garantice el desarrollo de acciones formativas complementarias y aborda de forma integral los procesos de incorporación social (salud, familia, vivienda...). Desde el principio del acuerdo, se establece que sean 9 personas contratadas, de las cuales 6 se encuentran en periodo de inserción y se emplea prioritariamente (para promover el acceso a un permiso de trabajo) a personas inmigrantes durante un periodo máximo de un año. Se establece, asimismo, dentro del acuerdo, que cada persona disponga de 100 horas remuneradas para formación a cargo de la empresa. Los horarios y salarios vienen establecidos por el Convenio al cual se adscribe la empresa: Convenio de la Industria de la Madera y el Corcho.	La iniciativa surge en septiembre de 2007 cuando se crea la empresa de inserción con el fin de ampliar su zona de actividad (de la empresa ordinaria) a cuatro municipios; creando, de esta manera, puestos de inserción para personas derivadas de los Servicios Sociales de Base de cada municipio. La empresa se especializa en el reparto de correspondencia privada y la inserción laboral es contemplada como un objetivo básico e inherente a la actividad planteada y forma parte de la filosofía de las entidades promotoras. La empresa de inserción se llama Euskal Postalred SL y se constituye de la siguiente manera: 49% Euskal Correo Postal Mailing SL, 33% Asociación Gaztaroa - Sartu, 18% Banaketaren Prestakuntzarako Elkartea. Gaztaroa - Sartu forma parte del accionariado de la empresa, así como de los órganos de administración, en este caso en la Presidencia. También es responsable de los procesos de acompañamiento de las personas en proceso de inserción (metodología: Manual de acompañamiento en las empresas de inserción, Lamegi). La iniciativa se organiza como una empresa de inserción, con forma jurídica de SL; con un consejo de administración en el que Gaztaroa – Sartu asume la presidencia. En los estatutos se define el objeto social, y la duración, en principio, es por tiempo indefinido. De la gestión se encarga la "empresa ordinaria", y de los procesos de inserción socio laboral de las personas en proceso de inserción se encarga Gaztaroa - Sartu (asignando 2 educadores/as).

ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE EMPLEO / FORMACIÓN	Razones para considerar la alianza ERAKUS - GOIZTIRI una Buena Práctica (Fortalezas): – La empresa ofrece 100 horas remuneradas de formación dentro del contrato. – Al mismo tiempo que la persona tiene un contrato laboral se le sigue ofreciendo un seguimiento socioeducativo por parte de la entidad social. – Se ofrece una posibilidad de un contrato laboral de un año al mismo tiempo que un periodo que puede ser utilizado como experiencia laboral en procesos de selección de trabajadores en empresas ordinarias. Este contrato sirve también para legalizar algunas situaciones de personas inmigrantes.	Razones para considerar la alianza EUSKAL POSTAL MAILING SL –GAZTAROA SARTU / BANAKETAREN PRESETAKUNTZARAKO ELKARTEA una Buena Práctica (Fortalezas): – Del total de las personas contratadas, un 60.5% son puestos de inserción. – De los puestos de inserción que se ofertan, un 17.2% de éstos los cubren personas inmigrantes. Dado que el porcentaje actual de personas inmigrantes en la CAPV es de un 5.4%, se observa que gran parte de los puestos laborales de la empresa son ocupados por personas inmigrantes. – Las entidades socias aportan su experiencia y saber hacer en el sector de actividad de la empresa, así como la gestión del día a día de la misma. La actividad permite crear puestos de inserción.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – Solo se contratan hombres. No hay cobertura a mujeres. – La ocupación en sí misma solo posibilita la adquisición de habilidades sociolaborales, no la formación técnica. – Un solo cliente de la empresa: BBK	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – La formación e información sobre las características de las empresas de inserción a los encargados y encargadas de la empresa debería cuidarse y fomentarse, de cara a mejorar los niveles de coordinación en los procesos de acompañamiento de las personas en proceso de inserción.
IMPACTO	– Se han beneficiado de la alianza un total de 36 personas desde el año 2005; el 90% de los cuales eran personas inmigrantes. – El 85% de las personas que se emplean salen a un empleo en el mercado de trabajo ordinario. – El resultado empresarial es positivo y se está invirtiendo parte de los beneficios de la empresa en un proyecto de cooperación Internacional en el área de la producción agrícola (huertas en campamentos saharauis de Tindouf)	– Desde 2007, un total de 65 personas se han beneficiado de la iniciativa. – La mayor parte de los procesos de inserción son de tres años, por lo tanto, hasta el año 2010 no se podrían obtener los datos de personas que salen a un empleo en el mercado de trabajo ordinario.

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**ELKARGUNE E INTERMEDIACIÓN EN AUZOLAN**
CATEGORÍA:	RESPUESTA / ABORDAJE INTEGRAL
ENTIDAD:	AYUNTAMIENTO DE GETXO
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Ayuntamiento de Getxo, Gobierno Vasco (Dirección de Inmigración; Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Inserción)
DESCRIPCIÓN:	Se trata de dos programas ejecutados por el Ayuntamiento de Getxo en el municipio. **ELKARGUNE** es el **Programa de acogida a personas inmigrantes en Getxo**; representa el compromiso municipal por la acogida de personas inmigrantes, la integración y la convivencia intercultural en el municipio de Getxo. Una serie de programas que permiten a las personas llegadas al municipio desarrollar itinerarios de acogida adecuados a sus posibilidades. Se desarrollan diferentes iniciativas, en las líneas propuestas por la Comisión Europea, que redundan en el beneficio de toda la sociedad: – Adaptación de la comunicación municipal a los requisitos de una sociedad diversa y multicultural www.kaixogetxo.net; consultas). – Sesiones informativas periódicas (mensuales) en relación con temáticas de interés para las personas extranjeras: marco jurídico de extranjería, sesiones pre labórales, conocimiento de la regulación laboral) – Programa Getxon Bizi, junto con la Asociación Médicos del Mundo, que combina espacios de formación, ocio, conocimiento del entorno y la sociedad de acogida y cuyo objetivo es contribuir al bienestar personal y arraigo de los vecinos y vecinas de origen extranjero. – Encuentros específicos para mujeres inmigrantes. – Acogida lingüística en Euskara. Desde el Ayuntamiento de Getxo consideran que la **primera acogida** tiene para las personas inmigrantes **gran trascendencia en los procesos de integración ciudadana** que se puedan desarrollar ya que, ésta primera acogida, contribuye a reducir la ansiedad y el estrés migratorio y además se evitan discriminaciones que afecten a los procesos de integración. El programa de Intermediación en AUZOLAN tiene por objeto **mejorar la posibilidad de inserción socio laboral de las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social**, mediante un proceso formativo combinado con una práctica laboral real[20].

[20] Viene regulado por DECRETO 199/2002 Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, de 30 de julio.

	Los Servicios de Empleo municipales y los Servicios Sociales, a través de las solicitudes para participar en las acciones de formación y empleo, detectar casos de **personas extranjeras usuarias que presenten expedientes con limitaciones desde el punto de vista de la Ley Orgánica de Extranjería** y considerar que podría ser destinataria de este programa, **con objeto de promover su inserción socio-laboral y mejorar su empleabilidad posterior.** La personas susceptibles de ser usuarias de este programa deben encontrarse en alguna de las siguientes situaciones: – Supuesto de solicitud de autorización inicial de residencia[21]. – Supuesto de solicitud de modificación[22]. – Supuestos de renovación[23]. – Supuesto de solicitud de autorización para trabajar[24]. Se trata de una iniciativa que junto con los Programas de Formación y Empleo pueden superar los escollos administrativos en relación con la LOEX, que puedan dificultar la contratación de una persona extranjera con un perfil adecuado de empleabilidad en un marco laboralmente protegido.
ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE EMPLEO / FORMACIÓN	Razones para considerar ELKARGUNE e Intermediación en AUZOLAN una Buena Práctica (Fortalezas): – Se trata de iniciativas que pueden ser extrapolables a otras Administraciones Públicas. – Al mismo tiempo, las entidades sociales pueden participar en diversas formas y se da una coordinación en los servicios. – Se da la primera acogida a personas extranjeras residentes en el municipio desde la Administración Pública. – Una de las grandes ventajas que tiene el programa AUZOLAN es que es universal, es decir, se puede utilizar tanto para personas inmigrantes como locales. – Se considera que una de las características más importantes que emplea el programa AUZOLAN es que utiliza siempre el criterio de empleabilidad.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – En cuanto al programa AUZOLAN, la principal dificultad que se observa es que los plazos de resolución que se necesitan son muy cortos ya que las personas necesitan que se les dé respuesta pronto y en realidad el proceso se alarga a la espera de la resolución.

[21] Personas en situación de irregularidad administrativa que pudieran acreditar su residencia.

[22] Personas con autorización de residencia por reagrupación familiar que tuvieran limitada la autorización para trabajar. O bien, personas que tuvieran una autorización de residencia y trabajo no inicial por cuenta propia y desean pasar a cuenta ajena. O bien, personas extranjeras ascendientes de menores españoles.

[23] Personas con autorización de residencia y trabajo que en el momento de la renovación, y cumpliendo los requisitos de cotización para acceder a ella (6 meses o 3 excepcionalmente) no contaran con una oferta de trabajo.

[24] Supuesto de comunitarios con libertades transitoriamente restringidas (Bulgaria y Rumania hasta el 31 de diciembre de 2009).

IMPACTO	– Las sesiones de información y los talleres que se realizan tienen buena acogida y las personas extranjeras participan. En cuanto al programa de intermediación en AUZOLAN : **Desde el punto de vista de la intermediación:** El 6 de marzo de 2009, 10 personas han sido contratadas por el Ayuntamiento de Getxo para el desempeño de servicios de limpieza. Del total de expedientes se han realizado 5 intermediaciones con la Subdelegación de Gobierno de Bizkaia con oferta formulada por el Ayuntamiento de Getxo: – 3 supuestos de arraigo social – 1 supuesto de modificación de tarjeta de ascendiente de menor español – 1 supuesto de renovación de autorización inicial limitada. En la última convocatoria del 2008, se contrataron 8 personas para servicios de mantenimiento. Del total de expedientes se han realizado 2 gestiones en la subdelegación con oferta: – 2 supuestos de arraigo social **Desde el punto de vista del empleo:** Realizado el seguimiento de los participantes del los programas del ejercicio anterior 2008, tenemos los siguientes resultados: – 5 personas del grupo de limpieza contratadas en el mismo sector (participaron 8) – 2 del grupo de mantenimiento contratadas en el mismo sector (participaron 8)

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**PROGRAMA LANBERRI**
CATEGORÍA:	RESPUESTA / ABORDAJE INTEGRAL
ENTIDAD:	LANBERRI (Forma parte de la Federación IBAIA, junto con Susterra y Bidegintza)
FINANCIACIÓN:	Gobierno Vasco; Diputación e Bizkaia; Ayuntamiento de Bilbao; Bilbao – Lanekintza, Fondo Social Europeo; Plan Especial de Bilbao la Vieja, San Francisco y Zabala; BBK; F. F. Carmen Gandarias.
DESCRIPCIÓN:	El Programa Lanberri está dirigido a jóvenes de 18 a 30 años en situación de gran vulnerabilidad social. En principio, su actividad se sitúa en la zona del Distrito V de Bilbao. La actividad del programa Lanberri se divide en dos áreas conectadas entre sí. En primer lugar, se halla el área de formación y en segundo lugar las empresas de inserción. El itinerario que siguen los jóvenes al incorporarse al programa Lanberri sigue un esquema más o menos parecido: Los jóvenes suelen ser detectados en un trabajo previo de educación de calle, en segundo lugar, se realiza una acogida y un diagnóstico para poder ofrecerle la formación más ajustada a sus necesidades. Adecuándose a las necesidades de cada persona, se les puede ofrecer, en primer lugar, unas competencias básicas, así como cualificación. Lanberri cuenta con un taller pre-laboral de iniciación en el cual se trabajan hábitos y habilidades básicas, se conocen, a nivel muy básico, diferentes oficios; por otro lado, cuenta con talleres laborales de oficios (albañilería, cuidado de personas, operario/a medioambiental). En segundo lugar, se ofrece también formación destinada a mejorar la empleabilidad de las personas que participan en el programa: formación básica, proyecto jóvenes conductores, formación en competencias transversales que se incorpora a las programaciones de los talleres formativos y el taller de iniciación. Durante todo este proceso, que dura un máximo de dos años, se realiza un trabajo técnico y educativo individualizado a través de la metodología de itinerarios individualizados de inserción. Por último, Lanberri cuenta con su empresa de inserción: Alkar Biziz, S. que surge para dar respuesta a necesidades de los y las jóvenes, así como a las de la comunidad : a) Apoyan su inserción sociolaboral tras finalizar su proceso formativo-laboral, a través de una experiencia laboral que permite el acceso posterior a un empleo normalizado. b) Permite conciliar los procesos formativo-laborales, con la atención a hijos e hijas. c) Cuidado de personas mayores con recursos escasos y en situación de soledad.

ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE EMPLEO / FORMACIÓN	Razones para considerar el Programa LANBERRI una Buena Práctica (Fortalezas): – Se considera que el proyecto es integral, cierra el círculo y se da el paso de la formación a la empresa de inserción antes de pasar al mercado de trabajo ordinario. – Realizan itinerarios individualizados de formación.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – Dependen de subvenciones para desarrollar su trabajo.
IMPACTO	– En las diferentes áreas del Programa Lanberri (calle, acogida, diagnóstico, taller de iniciación, talleres formativos, taller de empleo) se han atendido entre los años 2004 a 2009 un total de: 1.112 personas. – Durante el último periodo 2008-2009 se atendieron un total de 397 personas, de las cuales el 40.97% eran de procedencia extranjera y de éstos un 68.57% carecía de ningún permiso (trabajo o residencia). – De la bolsa de empleo (gestión de ofertas de trabajo en Lanberri) durante el periodo 2008/09, el 75% de las gestionadas han terminado en contratación. Datos del seguimiento por años: – De las personas que participaron en los talleres formativos entre el año 2000 y 2006, un 33.33% de las personas tenían contrato en el momento en que se realizó el seguimiento. – De las 12 personas que finalizaron sus procesos en las empresas de inserción de Lanberri en 2006/08, un 59% trabajan en empresas ordinarias.

3.3.2.2 Iniciativas a destacar

CATEGORÍA	ASPECTOS A DESTACAR	ENTIDADES
Iniciativas de formación	CONCILIACIÓN FAMILIAR: Diferentes maneras que se utilizan desde las entidades para hacer posible la conciliación con los procesos formativos de las personas participantes (contratación de una empresa de inserción de canguros, creación de una empresa de inserción en cuidado de niños/as, creación de redes sociales entre participantes para el cuidado de hijos/as)	Centro de Promoción de la Mujer de Bizkaia LANBERRI EUSKARRI
	– La apuesta por las NUEVAS TECNOLOGÍAS (NNTT) para la formación y para enganchar con otros procesos formativos que sean necesarios.	BAGABILTZA
Orientación al empleo	– Se valora "**la perspectiva de género en la orientación al empleo**" encaminada a romper estereotipos en cuanto a diferentes empleos y ofreciendo oportunidades de trabajo que rompan con los prejuicios de género.	BAGABILTZA
Empresas de inserción como primera experiencia de trabajo	– Se destaca la creación de empresas de inserción (o servicios) relacionados con las necesidades de los propios proyectos y de las personas beneficiarias de las mismas.	Servicio Kuttun (de canguros) de la empresa de inserción Alkar Biziz (LANBERRI)
Respuesta / Abordaje integral	– Destaca la atención integral que se ofrece a personas solicitantes de asilo y refugio, en el ámbito laboral.	CEAR Euskadi

3.4 ámbito de acceso a productos financieros

3.4.1 Análisis de la realidad

Se entiende por migración el "**desplazamiento de población que se produce desde un lugar a otro y lleva consigo un cambio de la residencia habitual de las personas**". Las personas emigran por diferentes razones, pero las causas socio económicas suelen ser las fundamentales en la mayor parte de procesos migratorios humanos. De hecho, se estima que existe una relación directa entre desarrollo socioeconómico e inmigración y, en consecuencia, entre subdesarrollo y emigración. Es decir, la mayor parte de las personas que emigran lo hacen por motivos económicos, buscando una vida mejor, un medio que les aporte mayores ingresos y les permita tener un nivel de vida más elevado en cuanto a educación, salud, bienes materiales o infraestructuras para la propia persona que emigra y para la familia que permanece en el país de origen, generalmente mediante el envío de remesas[25].

Dentro del tema que nos ocupa, el acceso de personas extranjeras a productos del mercado financiero, podemos encontrar diferentes productos como las cuentas de ahorro (u otras cuentas bancarias), el acceso a créditos o a hipotecas. Sin embargo, es el envío de dinero uno de los primeros productos a los que las personas inmigrantes acceden, puesto que se trata en todo caso de una emigración económica y por lo tanto envían dinero a sus familias en sus países de origen. El envío se realiza desde diferentes espacios, formales e informales, desde entidades bancarias en el primer caso y desde locutorios en el segundo, pero no por ello menos efectivos.

Los requisitos para poder enviar remesas son diversos, dependiendo desde donde se envíen pero, en general, se exige un porcentaje en concepto de gastos por el envío y una comisión por la gestión del mismo. En las diferentes entidades bancarias suelen tener acuerdos con entidades bancarias en los países de origen a fin de garantizar un envío seguro; por otro lado, se ofrecen también descuentos o facilidades siempre y cuando las personas clientas de las entidades lo sean al mismo tiempo de otro tipo de productos financieros que se oferten en la entidad (por ejemplo: ser titular de una cuenta de ahorro, una tarjeta de crédito...).

Un concepto muy relacionado con el tema de los envíos de remesas por personas inmigrantes a sus países de origen es el de **codesarrollo**, cuya primera definición fue expresada por Sami Naïr[26]. El codesarrollo se basa en la idea central de que las perso-

---

[25] Las remesas familiares son cantidades de dinero enviadas por emigrantes a sus países de origen.

[26] Profesor de Ciencias Políticas en la Universidad Paris VIII. Ha sido consejero del ministro francés de Interior, diputado europeo y delegado ministerial de Codesarrollo, entre otros cargos. Sami Naïr es el autor

nas que emigran desde los países menos desarrollados pueden contribuir, de manera activa, tanto al desarrollo de sus comunidades de origen como al de las sociedades en las que son acogidas, en materia económica, social y cultural. El codesarrollo sostiene, por tanto, que las migraciones pueden constituir una oportunidad para el desarrollo, y en concreto para un desarrollo compartido (como sugiere el término).

El envío de remesas a países de origen es algo que los colectivos de personas inmigrantes tienen cubierto en mayor o menor medida dentro de la CAPV, al margen de que no se conoce, actualmente, el volumen real del envío de remesas ni cuáles son los países a los que se envía. A lo largo de esta reflexión hemos considerado como especialmente interesante el conocer los datos reales de este volumen de envíos ya que lo consideramos necesario para poder preveer acciones y proyectos de codesarrollo. Es por esta razón, así como por evitar el blanqueo de capitales mediante estos envíos y por la garantía de envíos seguros a destino que **abogamos por la bancarización en el envío de remesas.**

Relacionado también con el codesarrollo, se ve una necesidad clara de que las iniciativas que desde la CAPV **se están apoyando de cooperación al desarrollo en los países de origen y el trabajo con inmigración en la comunidad autónoma se realicen de manera coordinada.**

En cuanto al acceso a otro tipo de productos financieros, estimamos que la dificultad en el acceso a los mismos no es una problemática exclusiva de la población inmigrante, pero lo cierto es que este colectivo muchas veces se encuentra con mayores dificultades por varias razones; a) se trata de un colectivo joven (el 84.3% de la población[27] es menor de 45 años y está en edad laboral), b) su situación laboral es, en muchos casos, inestable y c) no poseen una red social importante que pueda actuar con aval a la hora de solicitar un producto financiero como puede ser un crédito para comenzar con un negocio o un crédito hipotecario para comprar una vivienda. Desde la reflexión se sugiere la posibilidad de crear un fondo de avales que facilite el acceso de personas inmigrantes a este tipo de productos aunque se valora su dificultad a la hora de ponerlo en marcha.

del *"Informe de balance y orientación sobre la política de codesarrollo vínculada a los flujos migratorios (1997)"* en el cual se propone un marco teórico, unos objetivos específicos y una metodología de acción en materia de gestión de flujos migratorios para el codesarrollo.

[27] Según datos del II Plan Vasco de Inmigración de Gobierno Vasco (2007-2009)

3.4.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en acceso a productos financieros

El **objetivo principal** del **Grupo ACCESO A PRODUCTOS FINANCIEROS** ha sido el de conocer cuáles son las iniciativas en el acceso a productos del mercado financiero en el ámbito de la intervención con inmigrantes y valorar si existen Buenas Prácticas en este ámbito.

Durante la reflexión se considera que el mercado financiero se percibe en la sociedad como algo lejano y escasamente adaptado a las necesidades y circunstancias del colectivo inmigrante que carece de redes sociales, posibilidad de avales, precariedad laboral, desconocimiento de términos, tramitaciones y formularios financieros etc. de manera que se le cierra posibilidades como la apertura de negocios, avales bancarios para alquileres y viviendas en propiedad, préstamos...

Por otro lado, las asociaciones de personas inmigrantes no son lo suficientemente fuertes para lograr créditos, etc. por carecer de esos mismos avales por lo que apenas pueden trabajar reivindicaciones como colectivo.

Finalmente, si tenemos en cuenta los criterios de selección de Buenas Prácticas consensuados al principio de la reflexión y teniendo en cuenta el objetivo general del proyecto "diseñar y validar itinerarios de **acogida e integración** de personas inmigrantes vecinos de la CAPV", se observa que el acceso a productos financieros podría llegar a constituir una herramienta para la integración de las personas inmigrantes. Sin embargo, y a pesar de haberlo intentado, no hemos encontrado prácticas que en este momento cumplan los criterios, por lo que no hemos seleccionado ninguna en concreto.

3.5 ámbito de interculturalidad

3.5.1 ANálisis de la realidad

Si comparamos la realidad de la CAPV con otras comunidades, como Madrid o Cataluña donde la población inmigrante supera el 14% de la población total, observamos que aquí este porcentaje apenas supera el 5%[28]. Es destacable, sin embargo, que durante los últimos años el volumen de personas extranjeras ha aumentado de forma considerable. De hecho, entre 2007 y 2008 se experimentó un aumento del 19% de población inmigrante en la CAPV. Por lo tanto, constatamos que cada vez nos encontramos con más personas extranjeras y pertenecientes a otra cultura que viven en nuestra sociedad.

[28] Según datos del INE, la población extranjera es del 5.4% en la CAPV y un 11.3% de media en España.

Tabla nº 4. Población extranjera de la CAPV, por sexo y territorios históricos 2005-2008.

	2005				
	Total	Hombres		Mujeres	
	N	N	%	N	%
España	3.730.610	1.992.034	53.40	1.738.576	46.6
CAPV	72.894	37.383	51.28	35.511	48.7
Álava	15.141	8.316	54.92	6.825	45.1
Gipuzkoa	21.536	11.092	51.50	10.444	48.5
Bizkaia	36.217	17.975	49.63	18.242	50.4
	2007				
	Total	**Hombres**		**Mujeres**	
	N	N	%	N	%
España	4.519.554	2.395.685	53.0	2.123.869	47.0
CAPV	98.524	49.816	50.6	48.708	49.4
Álava	19.392	10.498	54.1	8.894	45.9
Gipuzkoa	29.040	14.913	51.4	14.127	48.6
Bizkaia	50.092	24.405	48.7	25.687	51.3
	2008				
	Total	**Hombres**		**Mujeres**	
	N	N	%	N	%
España	5.220.577	2.777.003	53.2	2.443.574	46.81
CAPV	116.650	59.989	51.4	56.661	48.57
Álava	22.734	12.509	55.0	10.225	44.98
Gipuzkoa	35.786	18.634	52.1	17.152	47.93
Bizkaia	58.130	28.846	49.6	29.284	50.38

(Fuente: IKUSPEGI. Elaboración a partir de datos del INE)

Cuando varios grupos culturalmente diferenciados se encuentran residiendo en la misma comunidad se pueden dar hasta tres tipos de situaciones:

1. Situación de conflicto entre comunidades que se desconocen;
2. Situación de coexistencia, es decir, todos los individuos coinciden en el mismo espacio y tiempo, no existe conflicto pero tampoco interacción;
3. Situación de convivencia[29], la cual supone una interacción, de hecho una relación armoniosa entre seres humanos y cargada de connotaciones positivas.

Generalmente, en la CAPV se da la situación de coexistencia, es decir, no suele haber conflictos pese a que en la situación en la que nos encontramos unas y otras

[29] Según: Giménez Romero, C. "*Convivencia. Conceptualización y sugerencias para la praxis*". Artículo publicados en Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Comunidad de Madrid.

identidades culturales no interactúan entre sí y en la mayor parte de los casos no llegan siquiera a conocerse. Sin embargo y aunque la coexistencia no es una mala situación, lo deseable en todas las comunidades es la de conocerse, interactuar y llegar a una situación real de convivencia y armonía. Esta es una de las razones principales por las que existen iniciativas locales de apoyo a la interculturalidad que van realizando diferentes avances.

Otro de los aspectos principales relacionados con la Interculturalidad es el de la identidad cultural. Según diferentes definiciones "**la identidad es la síntesis que cada uno hace de los valores y de los indicadores de comportamientos transmitidos por los diferentes medios a los que pertenece. Integra esos valores y esas prescripciones según sus características individuales y su propia trayectoria de vida**"[30]. Por lo tanto, la identidad es algo intrínseco a las personas y marca nuestra vida al mismo tiempo que se ve transformada por todas y cada una de nuestras vivencias. Este aspecto cobra especial importancia en una comunidad como la nuestra que ya es de por sí intercultural, con espacios geográficos donde la identidad vasca cobra relevancia específica en ámbitos como el cultural, el educativo, el social e incluso el ocio y la relación interpersonal.

3.5.2 Nuestra reflexión sobre buenas prácticas en interculturalidad

Teniendo en cuenta todas las características de la interculturalidad de las que hemos hablado en el primer apartado, el grupo ha construido una definición propia que, apoyada en los criterios de selección de Buenas Prácticas específicos para Interculturalidad se ha utilizado a la hora de establecer un consenso en la selección de Buenas Prácticas en este ámbito. Así, dentro del marco de Buenas Prácticas "**entendemos la interculturalidad como un proceso de participación e interrelación dinámico y en evolución permanente entre identidades culturales múltiples. Puesto que las culturas no son homogéneas y los sentimientos de identidad cultural son complementarios y no excluyentes, este proceso, multidireccional y con una comunicación abierta, favorecería la cohesión social, así como el sentimiento de pertenencia compartido**".

Tal y como hemos comentado también se establece durante la reflexión que para que una experiencia en temas de Interculturalidad se pueda considerar como una Buena Práctica:

---

[30] DOSSIER PARA UNA EDUCACIÓN INTERCULTURAL: Artículo extraído del dossier pedagógico *Vivre ensemble autrement* (octubre 2002), perteneciente a la campaña de Educación para el Desarrollo *Annoncer la Colour*, iniciativa de la Secretaría de Estado para la Cooperación al Desarrollo de Bélgica. Traducción para CIPFUHEM: Elsa Velasco.

– Aquella que cuenta con una **planificación adecuada** que ofrezca una respuesta a una problemática planteada y cuyos objetivos sean planteados para un periodo de tiempo (medio – largo plazo); esta planificación, asimismo, debe contener un plan de evaluación continua que le permita ser flexible.
– Una iniciativa en la que se considera necesaria la **participación** de las personas implicadas, así como la **promoción** de la **autonomía** de las personas usuarias.
– La que puede **constituir un modelo que pueda ser transferible** y al mismo tiempo tener sostenibilidad.
– Una iniciativa que tiene integrada la **perspectiva de género** y en cuenta la **orientación sexual** de las personas.
– Aquella que posee un **plan de comunicación adecuado** que trasmita lo que la iniciativa está haciendo (y logrando) teniendo en cuenta a todas las personas implicadas de manera directa o indirecta.

Por último, desde el grupo de interculturalidad se estima muy necesario el trabajo específico con los centros educativos (educación formal) en temas de interculturalidad. Aunque existen iniciativas concretas de trabajo en escuelas de primaria y secundaria, se considera que este trabajo debiera estar integrado en los propios centros y en el curriculum escolar y que, asimismo, tendría que ser impulsado desde Educación, siendo regulado y liderado por la Consejería de Educación. Es importante señalar que la llegada de alumnado extranjero se está gestionando de manera unilateral (solo hacia las personas recién llegadas) e incidiendo solamente en el tema lingüístico. Se necesita una implicación mayor por parte de toda la comunidad educativa y una interiorización en forma de curriculum escolares.

A continuación exponemos tres apartados donde se especifican

a) las **Buenas Prácticas** seleccionadas durante la selección, así como el ámbito de la Interculturalidad al que realizan un apoyo, en concreto: aquellas iniciativas que promueven la participación social, aquellas que trabajan de manera integral con toda la población de una zona concreta con el objetivo de favorecer la convivencia entre diferentes identidades culturales, aquellas que hacen especial hincapié en la importancia del trabajo en red y aquellas que tiene en cuenta de manera más especifica el enfoque de género.
b) aquellas **iniciativas a destacar** que, sin ser consideradas Buenas Prácticas, inciden en aspectos concretos de la interculturalidad (en el paso de "coexistir" a "convivir" y en la prevención de situaciones de conflicto basadas en estereotipos y/o desconocimiento) de manera innovadora o teniendo en cuenta otras variables.
c) **estudios** que nos han parecido especialmente interesantes en el ámbito de interculturalidad en la CAPV.

3.5.2.1 Buenas prácticas en interculturalidad

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	KAIXO, NI NAIZ. Proyecto de participación social intercultural[31]	BIKOTEKA
CATEGORÍA:	PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL	
ENTIDAD:	Ayuntamiento de Barakaldo	Asociación ELKARBANATUZ
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	– Cofinanciación Ayuntamiento de Barakaldo / Dirección de Inmigración de Gobierno Vasco. – Convenio de colaboración con la Secretaría de Estado para la Inmigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	– Dirección de Inmigración de Gobierno Vasco – Ayuntamiento de Bilbao – BBK
DESCRIPCIÓN:	Este programa tiene por **objeto** promover un debate sobre los elementos de convivencia. Se trata de un juego donde 20 BARAKALDESES SE BUSCABAN ENTRE SÍ, a través de un sistema de pistas y una figura cómplice las personas participantes, durante dos semanas, se tienen que encontrar. Este proyecto ha reflexionado sobre la distancia que existe entre la ciudadanía de Barakaldo, los medios personales para las relaciones interpersonales y el paso a nuevos círculos de relaciones. Presenta, en definitiva, una práctica intercultural entre la propia ciudadanía de Barakaldo y quiere ampliar la red de relaciones de los y las vecinas de Barakaldo.	El **objetivo principal** es el de crear unos ámbitos de comunicación entre personas procedentes de diferentes pueblos con diferentes lenguas e identidades culturales con el fin de desarrollar espacios interculturales. La idea es simple, entre las personas que se presentan voluntarias para participar en la iniciativa **se crean parejas interculturales** teniendo en cuenta que una de las dos personas debe hablar castellano (o euskera, según el caso) sin problemas lingüísticos. Así, se encuentran **dos perfiles fundamentales**; por un lado, personas voluntarias originarias de Bilbao o alrededores y por otro, personas usuarias con diferentes carencias, entre ellas lingüísticas (castellano o euskera) que impiden su total autonomía.

[31] Se encuadra en el programa marco de Sensibilización y Convivencia Intercultural que están desarrollando año tras año en el Plan Local de Inmigración de Barakaldo.

	Con esta iniciativa, el Ayuntamiento de Barakaldo, a través del Servicio de Inmigración, que trabaja el acercamiento entre culturas a través de las experiencias que llevan a los seres humanos a encontrarse en un espacio determinado, se pretende crear un espacio común que permitiera debatir y reflexionar sobre las distancias existentes entre los distintos vecinos así como trabajar nueva fórmulas de relación.	Las parejas, con ayuda de una figura de coordinación, quedan para hablar, conocerse e intercambiar experiencias, así como participar conjuntamente en actividades propuestas por el Centro de Día de la Asociación Elkarbanatuz (las cuales favorecen este intercambio). No se trata de una **herramienta educativa** lingüística exclusivamente sino que se trata de un intercambio, de relación y conocimiento mutuo, de mejora de la autonomía y de cambio social.
ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE INTERCULTURALIDAD	Razones para considerar el proyecto KAIXO, NI NAIZ una Buena Práctica (Fortalezas): – La iniciativa llega a un público variado, incluso a personas que no están sensibilizadas con el tema de la interculturalidad. – Se parte de un espacio de igualdad y es una forma de llegar al barrio. – A partir del concurso se han creado algunas asociaciones y grupos que han comenzado a crear redes y a proponer proyectos. – Alrededor de la iniciativa se ha creado un movimiento social. – Se destaca el aspecto lúdico de la experiencia.	Razones para considerar el proyecto BIKOTEKA una Buena Práctica (Fortalezas): – Se trata de una práctica intercultural que permite el intercambio cultural entre personas muy diferentes y que provienen de situaciones muy desiguales. – Permite que una persona extranjera aprenda la lengua y nociones básicas para funcionar en el CAPV y una autóctona conozca otras realidades y culturas. – Es una iniciativa que se puede transferir sin problemas, incluso se puede encajar en actividades municipales. – No supone un voluntariado como tal, es más sencillo y puede atraer a personas con otros intereses al tiempo que permite sensibilizarlos. – Las realidades de las personas que participan son tan desiguales (muchas son personas usuarias de otros servicios de la entidad), que hace difícil que se formen grupos de manera espontánea. Sin embargo, no se considera un aspecto a destacar ya que cumple el doble objetivo de que una persona aprenda la lengua y a desenvolverse y la otra conozca una realidad diferente.

	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – A pesar de tener un impacto positivo, se considera que no ha calado lo suficiente en la sociedad baracaldesa, por lo tanto este impacto es mejorable. – La participación social necesita mucha dedicación y motivación. Este aspecto del proyecto es también mejorable. – Se ha visto una dificultad de dar continuación al proyecto durante el resto del año.	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – Se tienen problemas a la hora de buscar voluntariado para la iniciativa. – No hay demasiados recursos para que las personas que forman las parejas puedan realizar actividades alternativas fuera del centro (cine, teatro, museos...).
IMPACTO	– En las dos primeras ediciones han participado 40 personas de perfiles muy diferentes en cuanto a edad, profesión, motivación... – No se ha incidido en una discriminación positiva en cuanto a género ya que se ha dado una participación igualitaria de manera espontánea. – Se ha acercado a los colectivos de inmigrantes a la red de casas de cultura del municipio y se ha constatado un aumento en la utilización de los equipamientos. – Ha generado propuestas de trabajo, encuentros y actividades conjuntas entre personas inmigrantes y autóctonas.	– Durante el año 2007-2008, el número de parejas que han participado en la iniciativa ha sido de 35 (31 personas nacidas en Euskadi y 39 de origen extranjero). – Se cumple el objetivo de mejorar la autonomía de las personas usuarias mediante el conocimiento de la lengua pudiendo practicarla con personas ajenas a su proceso de inserción (educadores) y en otras situaciones más informales.

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**PROYECTO GUZTIOK**
CATEGORÍA:	**Programas integrales de apoyo a la mejora de la convivencia.**
ENTIDAD:	Proyecto Guztiok en colaboración con Municipalidad de Mundaka.
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Ayuntamiento de Mundaka Gobierno Vasco
DESCRIPCIÓN:	GUZTIOK es un proyecto de sensibilización y convivencia intercultural que arrancó en el 2007. En principio surgió como un programa puntual que pretendía dar respuesta a una situación de escasa interacción (coexistencia) entre las personas de diferentes nacionalidades que residían en el municipio. Se realizó un estudio de investigación a través del cual se detectaron las necesidades de la población (inmigrante y autóctona) y así, se identificaron las líneas de actuación más importantes. El proyecto GUZTIOK está en constante evolución. Comenzó con pequeñas intervenciones y poco a poco ha ido ampliando su radio de acción. Actualmente, ya no se trata de un proyecto puntual sino de un servicio municipal importante que a su vez gestiona otros programas. Además, **actúa como motor para crear espacios de intercambio y despertar la sensibilidad** en todos y cada uno de los servicios y programas que están en marcha en el municipio. Los **objetivos principales** de este proyecto son los siguientes: – Potenciar la interculturalidad como proceso de intercambio dinámico y en evolución permanente que se da de manera horizontal entre diversas identidades culturales. – Favorecer la integración como proceso "multidireccional" – Despertar la sensibilidad hacia otras realidades Para poder lograr la consecución de estos objetivos el trabajo se realiza desde varios ámbitos diferentes y complementarios con el fin de lograr el mayor impacto posible y actuar de manera integral: trabajando con las personas inmigrantes de manera individual y con sus familias, realizando actividades de ocio abiertas a toda la población, trabajando en la escuela (realizando apoyos a quienes lo precisan – especialmente apoyo lingüístico en euskera - y con toda la comunidad educativa), coordinando el tejido asociativo y los grupos culturales presentes en la zona, integrando a mujeres inmigrantes en asociaciones de mujeres ya existentes (promoviendo la participación activa de las mujeres y la interculturalidad), trabajando en red con otras entidades sociales de la zona y con la mancomunidad. El proyecto ha tenido mucho éxito y hay que tener en cuenta que éste depende en gran medida del contexto en el cual se ha desarrollado.

ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE INTERCULTURALIDAD	Razones para considerar el proyecto GUZTIOK una Buena Práctica (Fortalezas): – Se trata de un proyecto integral que atiende a todos los sectores de la población. – Aunque tiene la particularidad del contexto donde se ha desarrollado, se considera que puede ser transferible adaptándolo a otras realidades. – Se ha trabajado con todo el tejido asociativo de la zona, con la ventaja de que se trata de un tejido muy receptivo lo cual ha facilitado los procesos. – Se han utilizado los recursos que ya existían en la zona, no ha habido necesidad de inventar o crear ningún nuevo servicio. – Se ha ido adaptando paulatinamente los servicios que ya existían sin forzar situaciones a fin de lograr el objetivo de llegar a la convivencia entre diferentes identidades culturales. – Actualmente el proyecto se ha convertido en dinamizador y la municipalidad se ha apropiado del mismo.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – El proyecto cuenta con recursos materiales y humanos limitados. – El ámbito geográfico de actuación donde se ha desarrollado es reducido lo cual requiere, en caso de transferencia de la experiencia a otros contextos, una reflexión previa a la adaptación de la misma a otros lugares y realidades.
IMPACTO	– Se ha observado un cambio de actitud por parte de la población frente a la inmigración (reflejado en un cambio del 65% de las respuestas ofrecidas en un pre-test / post test). – Ha aumentado significativamente la participación de la población con la que se ha trabajado en las actividades organizadas por el proyecto GUZTIOK (100% en el caso de los y las menores; 40% en el caso de personas adultas). Así como la participación del colectivo inmigrante en festejos, actividades extraescolares y celebraciones, otras manifestaciones organizadas por el tejido asociativo de la zona. El nivel de satisfacción ha sido igualmente muy alto. – Se ha observado una mejora en los resultados académicos del 100% de los casos con los que se ha intervenido de manera específica. – Se da un mayor y mejor uso del euskera en el 100% de los y las niños/as con los que se ha trabajado. – Ha bajado significativamente el nivel de ansiedad y depresión que se observaba en menores y adultos inmigrantes con los que se ha intervenido. – Se ha observado que la población general de Mundaka (autóctona e inmigrante) ha adquirido un alto compromiso con el proyecto participando activamente tanto en la organización como en la ejecución. – Ha aumentado el nivel de participación de las mujeres inmigrantes integrándose en colectivos de mujeres ya presentes en la zona.

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**CENTRO DE ENCUENTRO Y PARTICIPACIÓN INTERCULTURAL: ZUBIGUNEAK**
CATEGORÍA:	**Trabajo en red**
ENTIDAD:	Asociación Zabaltzen – SARTU Elkartea[32]
FINANCIACIÓN/ COLABORACIÓN:	Financiación pública
DESCRIPCIÓN:	ZUBIGUNEAK es un **proyecto de desarrollo comunitario** que tiene como **objetivo general** el pasar de una situación de "coexistencia" a una de "convivencia" en la zona de intervención. La situación de "coexistencia" se detecta en 2006, durante un diagnóstico utilizando la Investigación Acción Participativa (IAP) pero, al mismo tiempo, se detecta una predisposición a que esa situación cambie hacia una situación de convivencia, tanto por parte de personas inmigrantes como por parte de personas autóctonas. Para dar respuesta a esta demanda social en 2007 surge Zubiguneak en una fase piloto en la que se ha trabajado desde 3 ámbitos: La **participación social** (taller participativo entre asociaciones y recursos sociales y municipales de Durangoaldea con el fin de conocerse y realizar propuestas de manera conjunta); El **acompañamiento** (de manera individual a personas inmigrantes en situación de especial vulnerabilidad o a asociaciones con el fin de aumentar su participación social); La **mediación** (en este caso **preventiva**, identificando ámbitos en los que pudieran darse conflictos e intentando modificar la situación antes de que aquel se produzca). Desde los mismos, intenta cumplir ese objetivo general de cambiar la situación global y dar paso a una situación real de convivencia entre vecinos y vecinas de diferentes orígenes. Se entiende que **lo más importante es trabajar en clave comunitaria** (aunque también se realicen intervenciones individuales) y que las personas deben conocer antes de acceder a servicios y conocerse antes de interaccionar y participar. Por ello se trabaja más con asociaciones de autóctonos e inmigrantes para dar y recibir información.

[32] Colaboran con todas las asociaciones y recursos de la zona de intervención (Biltzen, Heldu, Cáritas (Durango), Jesuiten etxea (Durango), Asociación Andereak, Geu be, Asociación MLOMP Senegal, Asociación de Ghana, Asociación de prejubilados y pensionistas de Durango APPEDUR, Asociación +Dendak, Comunidad Islámica de Durangaldea, Bateginez, Gure San Fausto berria, Asociación de vecinos de Murueta Torre (Durango), Centro Ellacuría, Grupo danzas Kriskitin, Iñurri, Sorgintzulo.

	Aparte de trabajar estos ámbitos se realizan eventos concretos de ocio que se preparan en el taller de participación y que intentan propiciar la participación de las asociaciones y las personas de la zona (Durango kosmo-polita, Arroces del mundo...), en los que se desarrollan iniciativas interesantes encaminadas a romper estereotipos dando a conocer las diferentes realidades y buscando espacios para compartir. **El reto** es **el cambio de percepciones** (de unas personas y otras) así como propiciar la corresponsabilidad social
ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE INTERCULTU-RALIDAD	Razones para considerar ZUBIGUNEAK una Buena Práctica (Fortalezas): – Se basa en un diagnóstico realizado. El proyecto se basa en dar respuesta a las peticiones de la población, con lo cual parte de una apropiación de la población destinataria. – Se parte de un concepto de desarrollo comunitario, trabajan con colectivos principalmente. Se tienen en cuenta todos y cada uno de los colectivos (asociaciones, vecinos/as, grupos culturales...) y son éstos los que proponen, organizan y desarrollan. La entidad ofrece los recursos necesarios o los busca si no existen y apoya en la organización y ejecución. – Se trata de poner en valor lo que ya se está desarrollando y fomentarlo. – El trabajo con colectivos hace que se pueda llegar a una población más amplia y hace las intervenciones más sostenibles.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – El proyecto depende de subvenciones lo que hace que la sostenibilidad por ese lado (el financiero) no esté garantizada. – Es una iniciativa que solo se conoce en ambientes ya sensibles ya que no despierta mucho interés a nivel popular.
IMPACTO	– La iniciativa se está conociendo en la zona ya que hay personas que llegan a preguntar cómo incorporarse. – En 2008-09 se ha realizado una evaluación cuantitativa – cualitativa cuyo resultado ha sido que la situación de "coexistencia" persiste; por lo que la decisión ha sido de continuar con el programa.

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA:	**ASOCIACIONES DE MUJERES**
CATEGORÍA:	**Enfoque de género**
ENTIDAD:	Munduko Emakumeak - Mujeres del Mundo "Babel" (Bilbao) Emakumeak Aniztasunean - Mujeres en la Diversidad (Basauri)
DESCRIPCIÓN:	La primera de las asociaciones de este tipo es Mujeres del Mundo "Babel", la cual nace en 1999 en Bilbao y compuesta por mujeres bilbaínas: unas nacidas en Bilbao, otras que han llegado hace tiempo, otras que han llegado hoy. Se trata de una iniciativa que surge de la voluntad de mujeres venidas de distintos lugares dispuestas a encontrarse y aportar un poco de tiempo para compartir ideas y conocimientos. El objetivo general de las asociaciones de mujeres de estas características es el de crear y proporcionar un espacio de intercambio, reunión y reflexión abierto a mujeres de diferentes procedencias que tengan interés en la promoción de su cultura, compartir sus conocimientos o aprender algo nuevo. Las relaciones que se establecen en este espacio son horizontales basadas en la reciprocidad y la igualdad, el hecho de utilizar la escucha afectiva como metodología permite que la empatía favorezca este tipo de relaciones igualitarias. Se trata de compartir, favoreciendo la participación (siempre teniendo en cuenta las situaciones personales de las miembros de la asociación) en los proyectos, actividades o acciones en las cuales tome parte la asociación. De esta primera asociación surgen otras similares que toman ejemplo de la primera en diferentes localizaciones geográficas como Mujeres en la Diversidad en Basauri. Estas asociaciones son, en un principio, grupos de encuentro de mujeres que poco a poco se van constituyendo en asociación siguiendo el ejemplo y con el apoyo de Mujeres del Mundo "Babel"; esta asociación posee, asimismo, de unas publicaciones de referencia como apoyo a la formación de nuevas asociaciones.

ASPECTOS A DESTACAR EN EL ÁMBITO DE INTERCULTU-RALIDAD	Razones para considerar LAS ASOCIACIONES DE MUJERES una Buena Práctica (Fortalezas): – Se basan en encuentro activos entre mujeres y no entre colectivos determinados. El único requisito para formar parte es ser mujer (da igual el origen). – La relación entre las mujeres miembro es de igualdad. – Todas las mujeres miembro de las asociaciones son voluntarias lo cual implica un compromiso por parte de cada una de las personas. Esto puede darle, a la larga, una sostenibilidad a las iniciativas. – Se trata de una experiencia transferible tal y como lo demuestra la práctica. – Desde Mujeres del Mundo (la primera de las asociaciones) existen unos libros de sistematización de experiencias[33] que sirven para aprender de las propias prácticas de esta iniciativa. – Se da una participación activa y desde las propias mujeres que pertenecen a la asociación se implementan proyectos y actividades de interés común. – Se trata de asociaciones muy conocidas en las zonas donde intervienen.
	Se consideran, dentro de la Buena Práctica, los siguientes elementos a mejorar (Debilidades): – Se puede destacar que a la vez que el carácter voluntario es una fortaleza, implica también un compromiso importante en temas de gestión y esta función puede verse debilitada por este aspecto de voluntariedad en cuanto a continuidad.
IMPACTO	– En la Asociación Mujeres del Mundo – Babel las mujeres no se inscriben como miembros sino que van participando con mayor o menor asiduidad. Han pasado por la asociación 114 mujeres mientras que en las reuniones semanales participan alrededor de 30. De estas mujeres participantes, el 90% son mujeres inmigrantes. En cuanto a la Junta Directiva, la proporción de mujeres inmigrantes es de un 57.1%. – En la asociación de Mujeres en la Diversidad de Basauri hay un total de 30 miembros (aunque son 12 las que participan de manera más continua y activa). Alrededor de un 70% de las mujeres miembro son mujeres inmigrantes.

[33] Libros de sistematización de experiencias de Munduko Emakumeak - Mujeres del Mundo "Babel":
– *"Abanico de colores".* Mujeres del mundo: Sistematizando aprendemos. Ed. Alberdania, Zarauz, 2006.
– *"La aventura de la sistematización: cómo mirar y aprender de nuestras prácticas desde nuestras prácticas".* Elaborado por diferentes organizaciones.

3.5.2.2 Iniciativas a destacar

CATEGORÍA	INICIATIVA	ASPECTOS A DESTACAR	ENTIDADES
Promoción Del Debate Y El Empoderamiento	**AULA INTERCULTURAL**	– Ha sabido aglutinar lo que ya existía en temas de sensibilización ciudadana para darle un carácter sostenible. Rompe con la forma de trabajar la interculturalidad de manera puntual y fragmentada. – Es innovador en cuanto a que trabaja la interculturalidad como un proceso de participación y de encuentro multidireccional.	AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO
	SEMANA INTERCULTURAL DE VITORIA	– Contribuye a difundir la riqueza cultural que aportan las personas inmigradas en la sociedad alavesa. – Se trata de un proceso de trabajo que se realiza durante un largo periodo de tiempo (anual) y que culmina con la celebración de la semana intercultural en la que hay todo tiempo de actividades tanto lúdicas, folklóricas como de debate y reflexión (talleres, debates, cine-forum, bailes, fiesta final...)	ASOCIACIÓN AFROAMÉRICANA
Promoción De La Participación Social De Personas Inmigrantes	**PROCESO DE PARTICIPACIÓN DE PERSONAS USUARIAS COMO VOLUNTARIAS**	– Se destaca el trabajo y reflexión interna para promocionar la convivencia entre personas extranjeras (refugiadas e inmigrantes) y población autóctona. – El proceso se ha incluido en los planes estratégicos de la entidad.	CEAR EUSKADI
	ACTIVIDADES DE INTERCULTURALIDAD EN EL CENTRO ELLACURÍA	– Han conseguido un número importante de personas inmigrantes voluntarias que participan de manera activa en la organización y ejecución de actividades. – Se destaca la cesión de espacios a asociaciones de personas inmigrantes para la realización de diferentes actividades.	FUNDACIÓN SOCIAL IGNACIO ELLACURÍA
	SAREGUNE	– Se destaca la participación de personas de diferentes orígenes y culturas como profesorado (formadas anteriormente en el SAREGUNE) – Apoyo a la creación de redes sociales entre personas que acuden al centro. – Permite el acceso a las Nuevas Tecnologías a todas las personas que acuden al centro.	SARTU ÁLAVA

Trabajo Con Medios De Comunicación	**OBSERVATORIO DE LA DIVERSIDAD**	– Formación a periodistas y agentes de comunicación (para evitar la utilización de estereotipos y para la adecuación del lenguaje en sus comunicaciones) – Poseen un fondo documental importante. – Se realiza un análisis diario de medios de comunicación. – Cesión de la base de datos para investigaciones.	MUGAK – SOS RACISMO
Orientación Sexual A Personas Inmigrantes Y Apoyo Para Creación De Redes Sociales	**AQUÍ ESTÁ TU SITIO**	– Apoyo a personas extranjeras para la aceptación de su condición sexual y detección de problemáticas derivadas. – Apoyo para la creación de redes sociales a personas originarias de otros países. – Formación y orientación a profesionales que trabajan con población inmigrante sobre la orientación sexual. – Se destaca el manual "Protocolo de actuación para facilitar la integración de personas gays, lesbianas y transexuales inmigradas"	ALDARTE

3.5.2.3 Estudios de interés en el ámbito de interculturalidad

Lenguas e Inmigración – La diversidad lingüística en Euskal Herria. La riqueza de la inmigración

- **Realizado por:** UNESCO ETXEA e IKUSPEGI (Observatorio Vasco de la Inmigración)
- **Ámbito de actuación:** Comunidad Autónoma del CAPV y Navarra
- **Financiado por:** Gobierno Vasco – Dirección de Inmigración y Viceconsejería de Política Lingüística.
- **El estudio puede encontrarse en:**
  - IKUSPEGI: http://www.ikuspegi.org/documentos/documentos_internos/hizk_immi_web_cas.pdf
  - UNESCO Etxea: http://www.unescoeh.org/base/argitalpenak.php?id_atala=9&id_azpiatala=416&hizk=es&aukeratu=105

RESUMEN

La publicación **Lenguas e inmigración** se basa en una investigación realizada por el equipo técnico de **Amarauna** de UNESCO ETXEA con la colaboración de IKUSPEGI, mediante la que se han identificado las lenguas que se hablan o se pueden escuchar en nuestro entorno, además de las oficiales. El objetivo prioritario de este estudio ha sido el de dar a conocer la presencia de dichas lenguas, identificarlas y difundir la información sociolingüística básica de los países de origen. Con ello se pretende incidir en la sensibilización social acerca de la gran riqueza lingüística y cultural generada a partir de la inmigración, con el propósito de facilitar y fomentar la comprensión y la convivencia social. A lo largo de la investigación se ha accedido a personas procedentes de 66 países diferentes con un total de hasta 100 lenguas habladas (muchas de ellas lenguas maternas) en la Comunidad Autónoma del CAPV.

Se incide en la difusión de las dimensiones comunicativa, simbólica e identitaria de todas las lenguas, con el objetivo de que la sociedad conozca la riqueza de esta pluralidad lingüística. Se quiere subrayar la valía de cada lengua, ya que cada una nos aporta un modo peculiar de entender la vida.

Política de difusión o plan de comunicación: esta investigación ha sido difundida de diferentes maneras:

- Colación de la investigación en "Lenguas e Inmigración": publicación en Euskara y castellano, disponible en Internet.
- Realización del II Congreso de Lenguas e Inmigración: 23 de mayo de 2008 en Palacio Euskalduna de Bilbao, con más de 100 asistentes. Este Congreso fue el marco en el que se presentaron los resultados de la investigación y se contó con participación de relevantes expertos internacionales.

- El II Congreso de Lenguas e Inmigración formó parte de las actividades del Año Internacional de las Lenguas de Naciones Unidas, y como tal fue difundido en la página Web de UNESCO.
- Realización de la jornada "Euskara, inmigración y derechos lingüísticos": Bilbao, noviembre 2007, con la presencia de técnicos de Euskara e inmigración.
- Publicación "Euskara, inmigración y derechos lingüísticos": compila los aportes de la jornada, disponible también en Internet.
- Resumen del estudio en el Número 25 del Observatorio vasco de la Inmigración - IKUSPEGI: difusión entre los técnicos/as y organizaciones de inmigración vascas.
- Presentación del trabajo en el Curso de Verano UPV – 2008: "Los procesos migratorios" y en la Semana Europea de las Lenguas – Ayuntamiento de San Sebastián, 2009.
- Amplia difusión en diversos medios de comunicación vascos y revistas especializadas.

3.6 ámbito de experiencias que tienen en cuenta el factor religioso

3.6.1 Abordando una realidad emergente

Lo que se ha pretendido en la reflexión es tener en cuenta, dentro del proceso de integración, **la promoción del conocimiento mutuo y del trabajo por reducir la ignorancia mutua sobre los aspectos religiosos de nuestra identidad**. Somos conscientes de que nuestra ignorancia sobre cuestiones religiosas puede ser fuente de prejuicios que imposibiliten la integración satisfactoria de personas con diferentes creencias y se hallan en la base de problemáticas concretas. Del mismo modo, tenemos una expectativa razonable en cuanto a que las religiones y filosofías de pensamiento mayoritarias a nivel mundial –y que, dependiendo de la región, pueden encontrarse en posiciones mayoritarias o minoritarias en el ámbito local- también contienen un potencial integrador por cuanto comparten elementos éticos sustantivos que no han sido suficientemente reconocidos ni cultivados.

Una de las cuestiones más importantes a las que el grupo se ha enfrentado ha sido precisamente la de centrar la temática ya que, como se ha podido observar a lo largo de la reflexión, lo religioso puede aparecer en múltiples maneras e intensidades, e integrarse en diferentes ámbitos (cultura, religión, educación, trabajo...). Si bien se sitúa dentro de la cuestión (inter) cultural se decide crear un grupo ad hoc por considerar que se trata de un tema con "sustancia" propia que afecta directamente y de modo relevante a la definición que cada persona hace de su identidad, tanto en las personas creyentes como en las no creyentes, ya que ambas aspiran a lo mismo: que se les respete en su creencia o en su no creencia.

3.6.2 Convertir la diversidad religiosa en un factor de integración

Durante la reflexión del grupo hemos podido constatar una serie de cuestiones que nos gustaría dejar reflejadas:

- Nuestro objetivo es doble: por un lado queremos **llamar la atención sobre la temática religiosa** y, por otro lado, **visibilizarla.** Se trata de un tema que existe, que a veces provoca conflictos o situaciones tensas y, en algunos casos, se está ofreciendo una respuesta.
- Diferenciamos los siguientes ámbitos de actuación, los cuales no son los únicos ni excluyentes[34]:
  - Foros de Interreligiosidad
  - Mediación en el ámbito laboral
  - Educación formal
  - Educación no formal (incluye ocio y tiempo libre), sensibilización
  - Derecho a ejercer la libertad religiosa (cesión de espacios, apoyos para la construcción de espacios de culto...)
  - Investigación y estudios
  - Formación / jornadas (suelen ser destinadas a funcionariado público, agentes religiosos de religiones más extendidas, etc.)

Y dentro de estos ámbitos de actuación distinguimos las siguientes **dimensiones**[35] en el trabajo que se está realizando, las cuales se pueden manifestar de manera superpuesta o entrecruzada:

Dimensión 1 **Atendiendo a los asuntos que involucra:**
Experiencias de contenido religioso que involucran cuestiones teológicas, definiciones éticas o doctrinarias (TEOLOGÍA) / experiencias de contenido religioso que afectan aspectos de la convivencia (CONVIVENCIA) / experiencias de contenido religioso que afectan ejercicio de derechos (DERECHOS).

Dimensión 2 **Atendiendo a los/as actores/actrices que involucra:**
Experiencias de contenido religioso que involucran a personas, individuales o colectivos, en la convivencia diaria (PERSONAS) / experiencias de contenido religioso que afectan la relación con instituciones de la administración y la empresa (INSTITUCIONES) /

[34] En el cuadro de experiencias que se expondrá al final de la introducción se hará una referencia descriptiva a cada uno de estos ámbitos.

[35] También en el cuadro de experiencias se especificará a qué dimensiones se están dando en cada una de las iniciativas que se nombran. Siempre teniendo en cuenta que se pueden manifestar de manera entrecruzada.

experiencias de contenido religioso que involucran a personas con otras instituciones (iglesias, confesiones religiosas, asociaciones de ciudadanos) (CREDOS)

Dimensión 3 **Atendiendo a los efectos que suscita o a los propósitos que persigue:** Experiencias de contenido religioso que suponen conflictos entre partes - y su resolución o ahondamiento- (CONFLICTOS) / experiencias de contenido religioso que proponen una integración positiva de la dimensión religiosa y su pluralidad en la vida cotidiana y la cultura (INTEGRACIÓN) / experiencia de contenido religioso que proponen una sensibilización favorable a la integración y la convivencia plural (SENSIBILIZACIÓN).

- Encontramos una distinción importante en los diferentes niveles de intervención, ya que mientras en las instituciones son más rígidas y trabajan de manera más lenta a la hora de establecer acuerdos, a nivel personal, cotidiano o informal sí se tiende a tomar mayores riesgos para buscar una convivencia de manera más rápida, contando con mayor flexibilidad para la búsqueda de soluciones a eventuales problemas y conflictos.
- Las religiones y las corrientes filosóficas o espirituales de mayor arraigo a nivel mundial contienen un factor ambivalente a favor y en contra del anhelo de integración entre las personas, del cual hablábamos al principio de esta introducción. Es decir, por un lado, existe un factor diferenciador que tiende a tener mayor peso y que puede contribuir a establecer recelos o antagonismos entre las personas; sin embargo, a favor podemos constatar que existe un fondo ético común (solidaridad, interés por la paz, apoyo al más débil, rechazo a situaciones discriminatorias...) entre estas religiones o corrientes filosóficas o espirituales, que puede ser bastante amplio pero que, o bien es desconocido o bien se encuentra subordinado a aquello en que prevalece el desacuerdo o la diferenciación. Como propuesta pensamos que es **importante la promoción del conocimiento mutuo** ya que éste podría **contribuir a un mayor cultivo de los elementos comunes** de los cuales hablamos, de manera que éstos no sean estigmatizados sino que contribuyan a convertirse en factores que apoyen los Derechos y Libertades Fundamentales de las personas.
- Finalmente, señalaríamos que para algunas personas sus creencias religiosas o sus no creencias influyen de manera importante en su vida y sus acciones, es decir, en la definición que cada cual hace de su propia identidad. Por ello, consideramos necesario dejar claro que esta temática existe e influye en muchos ámbitos de la vida (laboral, social, convivencia...); que la solución no es obviar o soslayar este tema sino que es preferible visibilizarlo a fin de resolver los problemas y desafíos que suscita.

3.6.3 Nuestra reflexión sobre iniciativas que tienen en cuenta el factor religioso

Durante la reflexión se han constatado algunos aspectos y diagnosticado algunas necesidades concretas en cuanto a tener en cuenta el factor religioso en las diferentes iniciativas de integración que se están dando:

- Se constata que a nivel general existe un desconocimiento sobre las normativas y leyes que hacen referencia a la(s) religión(es) lo cual dificulta, en algunos casos, el derecho a ejercer la libertad religiosa y produce prejuicios.
- Por otro lado, se observa también que hay desconocimiento acerca del funcionamiento de las diferentes comunidades religiosas y sus lugares de culto (personas a cargo, atribuciones de las personas a cargo...).
- Se considera positivo el que exista una formación especifica en competencia religiosa (prácticas, diversidad...) para ciertos colectivos / profesiones.
- En cuanto al ámbito laboral, se estima necesario incluir siempre en la mediación el elemento cultural y tener en cuenta el factor religioso, para ello sería conveniente un conocimiento de los requisitos y especificidades de cada religión.
- Se proponen dos acciones concretas que pudieran ser de apoyo a la sociedad en general y a las entidades sociales en particular:
  - Una guía o compendio de recursos en materia de religión con el fin de poder derivar a personas (en el caso de entidades sociales, personas usuarias) ya que se entiende que las necesidades religiosas son también básicas.
  - El diseño de campañas de sensibilización y de información que tengan como fin romper estereotipos de las diferentes religiones y transformar la sociedad en una más tolerante con las diferentes prácticas religiosas.

En el siguiente cuadro, **nos limitamos a describir algunas experiencias** que, en la actualidad, están desarrollándose en la C.A.P.V con el fin de intentar dar respuesta a las cuestiones que hemos abordado en este apartado. Se trata de un cuadro descriptivo y reflexivo de experiencias conocidas sin establecer, en ningún caso, las posibles Buenas Prácticas en este ámbito ya que, durante la reflexión, no hemos podido, dado lo novedoso del tema, establecer un criterio de selección que nos sirva para todas las situaciones.

Pretendemos, de esta manera, abrir una puerta para que el tema pueda ser tratado y pretendemos solamente visibilizar que el factor religioso existe e influye en las relaciones entre diferentes personas, especialmente en los casos de religiones que provienen de diferentes orígenes y no son conocidas, suscitando desconfianzas por esta misma razón. Queremos, de igual manera, que se trate de un cuadro abierto a la reflexión y flexible que seguir completando con otras experiencias que vayan conociéndose o surgiendo.

AMBITOS DE ACTUACIÓN	INICIATIVAS EN LA CAPV	DESCRIPCIÓN	DIMENSIONES[36] A LAS QUE HACE REFERENCIA	COMENTARIOS
FOROS INTERRELIGIOSIDAD	**Grupo de Diálogo Interreligioso (DIAR)_ Centro Ellacuría**	Iniciativa de la Fundación Social Ignacio Ellacuría. Se trata de un grupo de personas físicas que se reúnen para discutir sobre religión. Se trata de un grupo de experiencias personales donde cada cual se representa a sí mismo.	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	
	Grupo de Diálogo Interreligioso (DIAR)_ Centro Ellacuría	Iniciativa de la Fundación Social Ignacio Ellacuría. Se trata de un grupo de personas físicas que se reúnen para discutir sobre religión. Se trata de un grupo de experiencias personales donde cada cual se representa a sí mismo.	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	
	Foro Interreligiosidad de Bilbao.	Organizado por Unesco Etxea. Hay una representación más institucional (pastores, imanes...)	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	Realizaron el encuentro Interreligioso en el Euskalduna.

[36] Ilustrará que hay diferentes elementos diferentes dentro de las mismas experiencias así como la dificultad de poner todas las experiencias dentro de una misma dimensión.

	Grupo TALAIPE	Nace en Zumaia con representantes a nivel personal e institucional del Foro de Estella, Fundación Ignacio Ellacuría, Baketik... aunque no participan como representantes de sus religiones. Se trata de un foro de reflexión que tiene como objetivo el poder presentar propuestas concretas.	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	Entre las propuestas concretas destacan: la petición de espacios para habilitar puntos de encuentro entre religiones, la participación en el Parlamento de las religiones (Australia). Se trata de un grupo orientado hacia la sensibilización: Trata de romper la catalogación de "secta" de grupos religiosos minoritarios.
	Foro Espiritual de Estella	Se trata de un foro promovido por la Asociación Al Alba de Estella. Se trata de un encuentro anual que se realiza en Estella cuyo principal objetivo es el de convivir y celebrar juntos/as; por ello se invita a rezar y celebrar a personas de diferentes religiones.	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	Encuentro anual realizado en Estella: www.foroespiritual.org
	Seminario Interreligioso en Bilbao	Promovido y participado por personas creyentes de la Fundación EDE para discernir los problemas que se pudieran plantear con la participación como educadores en los grupos de Tiempo libre cristiano de Monitores de religión musulmana	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	
MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL		Empieza a haber demandas desde centros religiosos para mediación en el ámbito laboral en cuanto a dos cuestiones: – Rezos en horario de trabajo – Días de fiesta diferentes al calendario vigente.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - INSTITUCIONES – Dimensión 3: CONFLICTO	Desde BILTZEN se empiezan a recoger las demandas y a trabajarlas con Lanekintza. Desde CEAR Euskadi se sensibiliza al tejido empresarial en materia de gestión de recursos humanos religiosa y culturalmente heterogéneos.

EDUCACIÓN FORMAL	**Acuerdos estatales para la impartición de clases de algunas religiones.**	En el Real Decreto 2438/1994, de 16 de diciembre, por el que se regula la enseñanza de la religión (BOE nº 22, 2045, jueves, 26 de enero de 1995), en el articulo 2[37]: se especifican las leyes y las religiones con las cuales se acuerda el derecho a recibir la enseñanza de las mismas en los niveles educativos de Educación Infantil, Primaria, ESO y Bachillerato, tanto en los centros privados como públicos.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - INSTITUCIONES – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - CONFLICTO	Los acuerdos se refieren a las siguientes reuniones: – Federación de entidades religiosas Evangélicas de España. – La Federación de Comunidades Israelitas de España. – La Comisión Islámica de España.
	Celebración de la Semana por la Paz en Bilbao	Iniciativa del Ayuntamiento de Bilbao. Desde 2009 se organiza uno de los días con la temática especifica de las religiones.	– Dimensión 1: TEOLOGÍA - CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS – INSTITUCIONES - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	
	Celebración de la Semana por la Paz en Bilbao	Iniciativa del Ayuntamiento de Bilbao. Desde 2009 se organiza uno de los días con la temática especifica de las religiones.	– Dimensión 1: TEOLOGÍA - CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS – INSTITUCIONES - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	

[37] Real Decreto 2438/1994, de 16 de diciembre, por el que se regula la enseñanza de la religión. Artículo 2:
1. Del mismo modo, y en aplicación de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990,de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, y de los Acuerdos de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, Federación de Comunidades Israelitas de España y Comisión Islámica de España, aprobados, respectivamente, por las leyes 24, 25 y 26/1992, de 10 de noviembre, se garantiza el ejercicio del derecho a recibir enseñanza de las respectivas confesiones religiosas en los niveles educativos y centros docentes mencionados en el apartado 1 del artículo anterior.
2. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior la enseñanza de dichas religiones se ajustará a los diferentes Acuerdos de Cooperación con el Estado Español".

EDUCACIÓN NO FORMAL (Incluye Ocio y Tiempo Libre) SENSIBILIZACIÓN	**Semana de Oración por la unidad de los cristianos**.	Algunos grupos de la iglesia católica y comunidades evangélicas realizan oraciones y charlas. La Diócesis de Bizkaia organiza una oración en la catedral con representantes de otras comunidades cristianas.	– Dimensión 1: TEOLOGÍA - CONVIVENCIA – Dimensión 2: CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	
	Exposición Itinerante y charlas sobre el mundo árabe.	Organizadas por el Centro Árabe – Libio "Arrabita" de Algorta.	– Dimensión 1: TEOLOGÍA - DERECHOS – Dimensión 2: CREDOS – Dimensión 3: SENSIBILIZACIÓN	
	Puertas abiertas en Mezquitas	Diferentes mezquitas (la de Orio, la mezquita de Assalam en Begoñazpi, Bilbao) organizan jornadas de puertas abiertas para que personas que no profesan la fe musulmana puedan conocer el espacio y la religión.	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	Son iniciativas de algunas mezquitas generalmente destinadas al vecindario, los resultados pueden observarse a largo plazo solamente.
	Cursos de monitores con opción de fe.	En Fundación EDE se ofertan Cursos de monitores y monitoras de Tiempo Libre que incorporan la dimensión creyente, con la perspectiva de la religión católica. Se esta en proceso de experimentación la participación en estos cursos de personas musulmanas en convivencia con los monitores de religión católica.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN - SENSIBILIZACIÓN	

DERECHO A EJERCER LA LIBERTAD RELIGIOSA	**Cesión de espacios para culto o actividades religiosas.**	Fundación Social Ignacio Ellacuría. Ofrece sus locales (salas y capilla) del Centro Ellacuría a comunidades religiosas pequeñas que no tienen opción a poder pedir instalaciones grandes a la municipalidad para poder celebrar cultos específicos o catequesis / formación.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	Se está convirtiendo en Bilbao en una referencia en la cesión de espacios para celebraciones religiosas o de ámbito cultural.
		Parroquias concretas. Algunas parroquias (5ª parroquia en Bilbao; Amara en Donostia) ofrecen su espacio a otros cultos religiosos.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	La cesión del espacio depende de la persona (párroco) que esté al frente de la parroquia en ese momento.
		Diócesis. En Derio ofrecen un espacio a la comunidad ortodoxa rumana para culto y catequesis. En Vitoria ofrecen un espacio a la comunidad ortodoxa rusa de la misma manera.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	
	Fortalecimiento Asociativo	La Fundación Social Ignacio Ellacuría ofrece un servicio de apoyo y seguimiento tanto a asociaciones laicas como religiosas.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	

	Acompañamiento a colectivos	Desde BILTZEN se ofrece un acompañamiento a colectivos que lo soliciten para ejercer la libertad religiosa.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - CREDOS – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	
		Desde BILTZEN y la Fundación Social Ignacio Ellacuría; se realiza un acompañamiento en la demanda de cesión de espacios para culto a Administraciones Públicas.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - INSTITUCIONES – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	
	Elaboración de calendario de fiestas religiosas de colectivos en la CAPV.	Trabajo de mediación realizado desde BILTZEN.	– Dimensión 1: CONVIVENCIA – Dimensión 2: PERSONAS - INSTITUCIONES – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	
	Construcción de espacios de culto.		– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: CREDOS - INSTITUCIONES – Dimensión 3: SENSIBILIZACIÓN	

INVESTIGACIÓN / ESTUDIOS REALIZADOS	**Mapa sobre la diversidad religiosa en la CAPV.**	Llevado a cabo en la CAPV por la Fundación Social Ignacio Ellacuría. El objetivo es reflejar el pluralismo religioso, realidad que refleja la diversidad de confesiones en la sociedad; realidad que resulta desconocida y novedosa para gran parte de la ciudadanía.	– Dimensión 1: TEOLOGÍA – Dimensión 2: INSTITUCIONES – Dimensión 3: SENSIBILIZACIÓN	Se están realizando mapas en las diferentes comunidades autónomas como un paso adelante hacia el reconocimiento del derecho a la libertad religiosa y de conciencia. Este reconocimiento supone un factor clave en el avance en la integración de las confesiones minoritarias.
	Proyecto de Investigación con Administraciones Públicas.	Iniciativa de Pluralismo y Convivencia (línea general del estado), mediante la cual se eligen 4 municipios de manera aleatoria con el fin de conocer cuál es la gestión de la diversidad religiosa.	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: INSTITUCIONES – Dimensión 3: INTEGRACIÓN	Se realizan entrevistas a AAPP sobre lo qué han hecho o están haciendo en cuanto al hecho religioso. Por otro lado, realizan un análisis cualitativo con una de las comunidades del municipio y se seleccionan otras dos para realizar entrevistas. Participan un total de 30 municipios a nivel estatal.

FORMACIÓN / JORNADAS	**Jornadas sobre Derechos Humanos.**	Organizadas por la Diputación de Gipuzkoa. Las han dedicado este año a la religión: "V encuentro de DDHH. La religión y los Derechos Humanos en el espacio público"	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: INSTITUCIONES - PERSONAS – Dimensión 3: SENSIBILIZACIÓN	
		Jornada del Ayuntamiento de Bilbao (en Bidebarrieta) dedicada a lugares de culto y enterramiento.	– Dimensión 1: TEOLOGÍA - DERECHOS – Dimensión 2: PERSONAS - INSTITUCIONES – Dimensión 3: SENSIBILIZACIÓN	
		Organizadas por la Diputación de Bizkaia. Jornada de Derechos Humanos titulada "Religión y derechos humanos: expresiones de la diversidad religiosa y cultural"[38].		
		Jornadas sobre Diversidad Religiosa y Administración Pública. Organizadas en Vitoria por la Federación española de municipios y provincias.	– Dimensión 1: TEOLOGÍA - DERECHOS – Dimensión 2: INSTITUCIONES – Dimensión 3: SENSIBILIZACIÓN	Formación anual que se ofrece a todas y todos los trabajadores de las administraciones públicas.
	Formación de algunos colectivos en cuestiones relacionadas con la religión.	- Formación a policías (en Arkaute)	– Dimensión 1: DERECHOS – Dimensión 2: INSTITUCIONES – Dimensión 3: SENSIBILIZACIÓN	

[38] http://www.idh.deusto.es/servlet/Satellite/Noticia/1224669801044/_cast/%231116406939966%231229614966787/0/c0/UniversidadDeusto/comun/render?tipoColeccion=Page.

4. LISTADO DE ENTIDADES Y ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

ACCEM BIZKAIA
C/ Genaro Oráa, 3-Bajo A
48980 Santurtzi
Teléfono: 94 483 90 23
www.accem.es

AGIANTZA ELKARTEA
C/ Dos de Mayo 20, bajo.
Bilbao 48003
Teléfono: 944154988
www.agiantza.org

ALDARTE
C/ Berastegi 5 - 5º Dptos 8 y 9.
48003 Bilbao
Teléfono: 94 423 72 96
www.aldarte.org

ASOCIACIÓN BAGABILTZA
Grupo Sagarminaga, 16-17 bajos
Bilbao
Teléfono: 94 473 14 44
www.bagabiltza.com

ASOCIACIÓN BIZITEGI
C/ Langaran, 14 – Bajo
48004 Bilbao
Teléfono: 94 608 70 08
www.bizitegi.org

ASOCIACIÓN GOIZTIRI
C/ La Providencia, 19
48901 Barakaldo
Teléfono: 94 478 05 41
www.goiztiri.org

ASOCIACIÓN CLARETIANA PARA EL DESARROLLO HUMANO, SORTARAZI
C/ San Francisco – 12ª
48003 Bilbao
Teléfono: 94 415 74 24
www.sortarazi.org

AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO
C/ Juntas Generales, 10-2ª planta
48901 Barakaldo
Teléfono: 94 478 91 11
www.barakaldo.org

AYUNTAMIENTO DE GETXO
C/ Martikoena 16
48992 Getxo
Teléfono: 94 466 01 30
www.getxo.net

BAKETIK
Gandiaga Topagunea - Aratzazu
20567 Oñati
Teléfono: 943 25 10 05
www.baketik.org

ASOCIACIÓN BIDESARI DE PASTORAL PENITENCIARIA
C/ Iturriza, 4-entreplanta
48003 Bilbao
Teléfono: 94 421 09 17
www.bidesari.org

BILTZEN

C/ Blas de Otero 11
48014 Bilbao
Teléfono: 94 400 19 00
www.biltzen.org

CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
C/ Ribera 8.
48005 Bilbao
Teléfono: 94 402 00 99
www.caritasbi.org

CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER DE BIZKAIA
c/ Henao, 7 - 7º. Dpto.8
48009 BILBAO
Teléfono: 94 423 6494
www.fundacioncpmb.org

CRUZ ROJA EUSKADI
C/ Jose María Olabarri, 6
48001 Bilbao
Teléfono: 94 420 33 55
www.cruzroja.es

FEDERACIÓN SARTU
C/ Bailen, 5-Sot izquierda
48003 Bilbao
Teléfono: 94 416 04 20

FUNDACIÓN ADSIS
C/ Padre Larramendi, 2 – entreplanta izda.
48012 Bilbao
Teléfono: 94 422 28 33
www.fundacionadsis.org

FUNDACIÓN ITAKA – ESCOLAPIOS
C/ Juan de Ajuriaguerra, 15
48009 Bilbao
Teléfono: 94 424 49 54
www.itakaescolapios.org

CEAR EUSKADI
C/ Cristo, 9B-5º
48007
Teléfono: 94 424 88 44
www.cear.es

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EUSKADI - EUSKADIKO GAZTERIAREN KONTSEILUA
Autonomía, 44 – Bajo
48010 Bilbao
Teléfono: 94 443 61 43
www.egk.org

EMAUS S.COOP. I. S.
C/ Sabino Arana, 42
48003 Bilbao
Teléfono: 94 416 88 96
www.emausnet.com

GRUPO BANCA ETICA - FIARE
C/ Santa María, 9
48005 Bilbao
Teléfono: 94 415 34 96
www.fiare.org

FUNDACIÓN EDE
C/ Simón Bolivar, 8b
48010 Bilbao
Teléfono: 94 400 99 99
www.fundacionede.org

FUNDACIÓN PEÑASCAL
Plaza Belategi, 1-Bajo
48002 Bilbao
Teléfono: 94 470 07 92
www.fundacionpenascal.com

FUNDACIÓN SOCIAL IGNACIO ELLACURÍA
C/ Padre Lojendio, 2-1º Derecha
48008 Bilbao
Teléfono: 94 446 59 92
www.centroellacuria.org

HELDU

Plaza Saralegui, 4
48003 Bilbao
Teléfono: 94 433 47 00

EUSKARRI Koop. E. de Iniciativa Social E.I
C/ Padre Lojendio, 1º - Oficinas
48008 Bilbao
Teléfono: 94 479 51 70

ASOCIACIÓN PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO – FONDO EMPLEO
Ctra. San Vicente Km 10
48510 Bilbao
Teléfono: 94 472 47 29

LIMEMIA
C/ Padre Lojendio, 2-1º Derecha
48008 Bilbao

MUJERES EN LA DIVERSIDAD
Escuela de Empoderamiento de Basauri
(Domingos a las 11.00)
C/ Axular. 28
48970 Basauri
Teléfono: 605382124
www.mujeresenladiversidad.org

PROYECTO GUZTIOK
Ayuntamiento de Mundaka
Plaza Lehendakari Agirre
48360 Mundaka
Teléfono: 652 756 141

INSTITUTO DE REINTEGRACIÓN SOCIAL IRSE-EBI ALAVA
C/ Errekatxiki, 19 – Bajo
01003 Vitoria – Gasteiz
Teléfono: 945 25 69 32
www.irsealava.org

ASOCIACIÓN ELKARBANATUZ
Avda. Madariaga, 67
48014 Bilbao
Teléfono: 94 476 41 36
www.elkarbanatuz.org

LANBERRI
Plaza Santos Juanes 4, Bajo
48006 Bilbao
Teléfono: 94 416 03 68
www.lanberri.org

ASOCIACIÓN MARGOTU
C/ Estrada Masustegi, 347 – 2º
48002 Bilbao
Teléfono: 94 427 85 70
www.margotu.net

MUJERES DEL MUNDO - BABEL

C/ Fika, 5 – Bajo
48006 Bilbao
Teléfono: 944005417
www.mujeresdelmundobabel.org

UNESCO
Etxea

Isozaki Atea – Plaza de la Convivencia
Paseo Uribitarte, 12, local 2
48001 Bilbao
www.unescoetxea.org

ASOCIACIÓN ZUBIETXE

C/ 22 de diciembre, 1 y 2 – Bajo
48003 Arrigorriaga
Teléfono: 94 416 69 41
www.zubietxe.org

HARRESIAK APURTUZ – Coordinadora de ONG de Euskadi de apoyo a inmigrantes.

C/ Bailen, 11BIS – Bajo
48003 Bilbao
Teléfono: 94 415 07 35
www.harresiak.org

UNIVERSIDAD DE DEUSTO
Avda. de la Universidades, 24. 48007 Bilbao
Teléfono: 94 413 90 00
www.deusto.es

Asociación de Colombianos y Colombianas en el CAPV – ASOCOLVAS

C/ Calle Zabalbide, 19 Bajo
48006 Bilbao
www.asocolvas.com

REAS EUSKADI – Red de Economía Alternativa y Solidaria.
C/ Cuevas Ekain, 3-1º
48005 Bilbao
Teléfono: 94 416 05 66
www.economiasolidaria.org

EAPN EUSKADI – Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Euskadi.
C/ Cuevas Ekain, 3-1º
48005 Bilbao
Teléfono: 94 416 18 84
www.eapneuskadi.net

GLOSARIO DE TERMINOS

- **ARARTEKO:** Defensoría del pueblo. El Ararteko es el alto comisionado del Parlamento Vasco para la defensa de los derechos de las personas en relación con las actuaciones y políticas públicas de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma del CAPV (Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos u organismos públicos dependientes de alguna de esas administraciones).
- **AYTO.:** Ayuntamiento.
- **BBK:** Entidad Bancaria de Bizkaia denominada "Bilbao Bizkaia Kutxa".
- **BUENA PRÁCTICA:** aquellas acciones, iniciativas o proyectos iniciados por organizaciones no gubernamentales o de base, organismos públicos o bien por el sector privado, que pueden servir como modelos de los que otros podrían aprender o adaptar a sus propias situaciones. Se trataría de enfoques innovadores, transferibles a otras organizaciones, que tengan como resultado mejoras concretas, medibles y **sostenibles** en el trabajo en el ámbito de la inmigración en la CAPV.
- **CAPV:** Comunidad Autónoma del País Vasco
- **CIUDADANÍA:** (**Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al desarrollo de HEGOA**[36]**)** Condición que permite identificar a todos los seres humanos como miembros de una misma comunidad política.
- **CODESARROLLO:** forma de cooperación en la que los ciudadanos emigrantes sirven como vector de desarrollo de sus países de origen. Naïr definía el codesarrollo como "**una propuesta para integrar inmigración y desarrollo de forma que ambos países, el de envío y el de acogida, puedan beneficiarse de los flujos migratorios. Es decir, es una forma de relación consensuada entre dos países de forma que el aporte de los inmigrantes al país de acogida no se traduzca en una pérdida para el país de envío**". Sus defensores afirman que este modelo potencia la colaboración mutua entre países en lugar del modelo de cooperación al desarrollo tradicional, que perpetúa la relación vertical norte-sur.
- **DPTO.:** Departamento
- **EAPN:** Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social, de sus siglas en inglés: European Anti Poverty Network.
- **EMPLEABILIDAD:** a) potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa. b) la capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.
- **EMPRESA DE INSERCIÓN:** entidad que posibilita el acceso al empleo normalizado de colectivos en situación de desventaja social o exclusión, tras un periodo de acompañamiento y a través del desempeño de un puesto de trabajo en una estruc-

[36] www.hegoa.ehu.es

tura mercantil de producción de bienes o servicios de carácter no lucrativo. Es ese su valor añadido, además de ofrecer servicios de calidad con los recursos humanos y técnicos necesarios. Fomentar la comercialización de sus bienes y servicios, ampliando sus oportunidades de mercado, tanto público como privado, es contribuir a la extensión de criterios de responsabilidad social en nuestra sociedad.

- **INE:** Instituto Nacional de Estadística
- **INTEGRACIÓN:** Nos referimos aquí a la integración social. Así, se entiende por integración social aquel proceso dinámico y multifactorial que posibilita a las personas que se encuentran en un sistema marginal (marginación), a participar del nivel mínimo de bienestar social y vital alcanzado en un determinado país.
- **INTERMEDIACIÓN:** (**Según la RAE**[37]) intr. Actuar poniendo en relación a dos o más personas o entidades para que lleguen a un acuerdo.
- **LOEX:** Ley Orgánica de Extranjería.
- **MEDIACIÓN:** (**Según la RAE**) intr. Interponerse entre dos o más que riñen o contienden, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad.
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Organización mundial creada en 1.961 de la que 30 países son miembros. En la OCDE, los representantes de los países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico y contribuir a su desarrollo y al de los países no miembros.
- **REAS:** Red de Economía Alternativa y Solidaria.
- **REGULARIZACIÓN:** Proceso a través del cual se permite que una persona que no es nacional del Estado español pueda permanecer en el mismo, cumpliendo los requisitos que señalan las leyes (conseguir una autorización de trabajo, una autorización de residencia...).
- **REMESA:** Las remesas familiares son cantidades de dinero enviadas por personas inmigrantes a sus países de origen.
- **SOPEMI:** International Migration Outlook. Perspectivas de la Inmigración Internacional, realizado por la OCDE. Se puede obtener en la página web de la OCDE: http://www.oecd.org/dataoecd/5/20/43176823.pdf
- **TASA DE ACTIVIDAD:** Se trata del porcentaje de personas que pueden trabajar (por estar en edad de trabajar: entre los 15 y los 64 años), al margen de si lo hacen o no.
- **TASA DE OCUPACIÓN:** Se trata del porcentaje de personas que tienen un trabajo y se obtiene mediante la división del total personas ocupadas (entre 15 y 64 años) entre el total de la población en esa franja de edad.
- **VPO:** Viviendas de Protección Oficial

[37] Diccionario de la Real Academia de la lengua Española.

BIBLIOGRAFÍA

- OBSERVATORIO VASCO DE LA INMIGRACIÓN – IKUSPEGI. (2007). ***"Primera macro – encuesta a la población extranjera de la CAPV"***. Panorámica nº 19. Boletín Ikuspegi.
- OBSERVATORIO VASCO DE LA INMIGRACIÓN – IKUSPEGI. (2008). ***"Población extranjera en la CAPV. Agosto de 2008"***. Panorámica nº 23. Boletín Ikuspegi.
- OBSERVATORIO VASCO DE LA INMIGRACIÓN – IKUSPEGI. (2007). ***"La segregación residencial de la inmigración extranjera en las tres capitales de la CAPV"***. Panorámica nº 16. Boletín Ikuspegi.
- OTERO, B. (2009) ***"Variaciones residenciales en la CAPV 2002-2006"***. Ed. Observatorio Vasco de la Inmigración – IKUSPEGI.
- OBSERVATORIO VASCO DE LA INMIGRACIÓN – IKUSPEGI. (2008). ***"Permisos de residencia y afiliación a la Seguridad Social"***. Panorámica nº 21. Boletín Ikuspegi.
- II PLAN DE INMIGRACIÓN DEL CAPV (2007-2009)
- PAJARES, M. (2009). ***"Informe 2009. Inmigración y mercado de trabajo"***. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- DOSSIER PARA UNA EDUCACIÓN INTERCULTURAL: Artículo extraído del dossier pedagógico ***"Vivre ensemble autrement"*** (octubre 2002), perteneciente a la campaña de Educación para el Desarrollo ***"Annoncer la Couleur"***, iniciativa de la Secretaría de Estado para la Cooperación al Desarrollo de Bélgica. Traducción para CIPFUHEM: Elsa Velasco.
- MUJERES DEL MUNDO. (2006). ***"Abanico de colores"***. Colección: Sistematizando aprendemos. Ed. Alberdania, Zarauz.
- DPTO. DE EMPLEO Y SERVICIOS SOCIALES . ***"Revista de Servicios Sociales. Gizarte zerbitzuetako aldizkaria"***. Junio – Ekaina 2009. Número 45