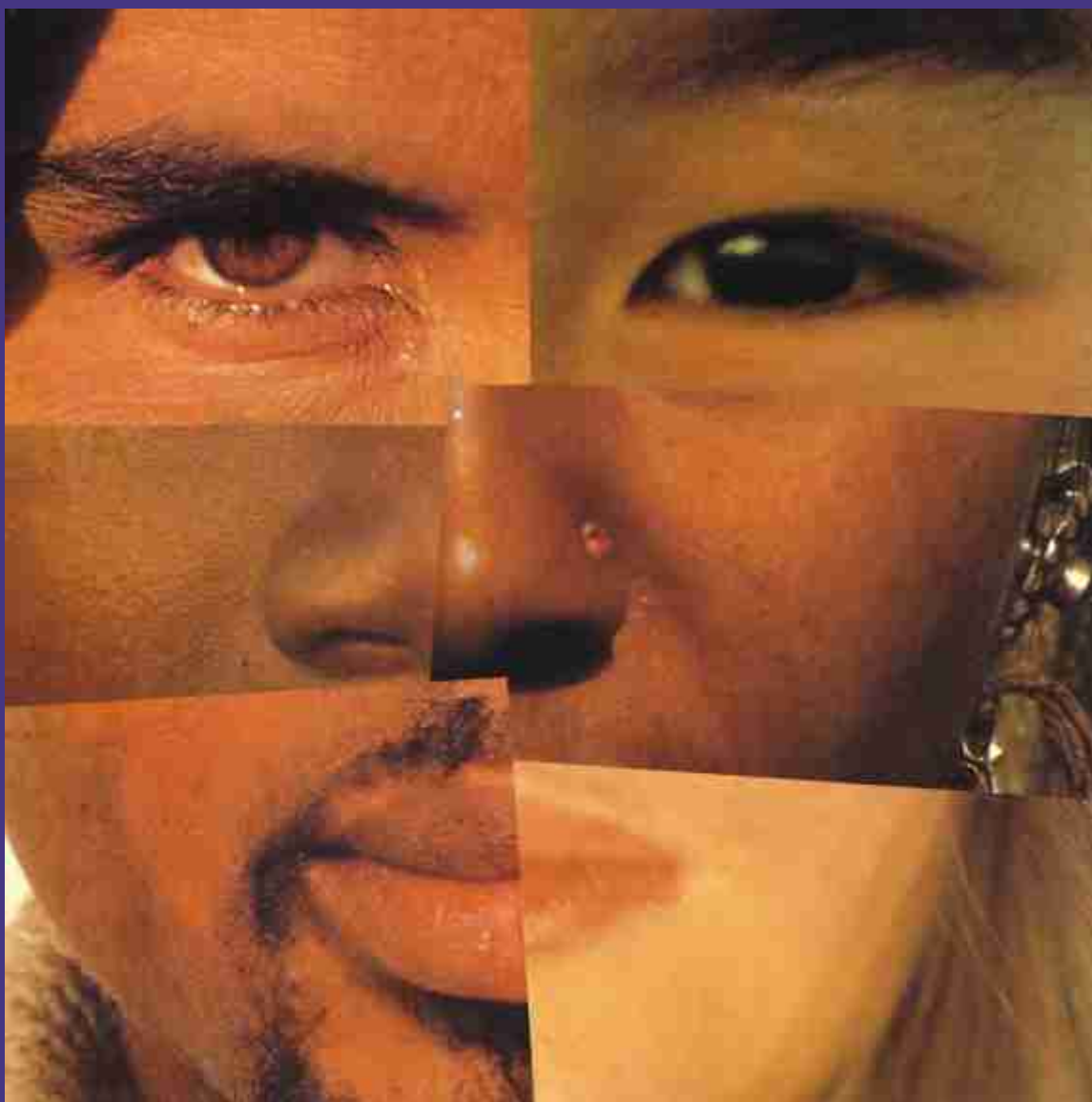




Buenas Prácticas y Recomendaciones
para la Lucha contra el Racismo y la Xenofobia
en el Mercado de Trabajo



La lucha contra el racismo constituye una preocupacion esencial en el contexto europeo ya desde el Tratado de Amsterdam, en el que se refuerzan las competencias de la UE en materia de derechos humanos y se promueve la adopcion de acciones de lucha contra todo tipo de discriminacion por los Estados miembros.

Entre otras actividades dirigidas a intensificar la lucha contra el racismo y la xenofobia destaca la creacion de un Observatorio Europeo de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia, y la realizacion de varias conferencias mundiales sobre discriminacion racial y xenofobia.

Las orientaciones relativas a la Iniciativa Comunitaria Equal, introducen en el Eje de Insercion, por primera vez, una linea de trabajo especifica de lucha contra el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo, que es incorporada por el Programa de Iniciativa Comunitaria espanol.

En la primera fase de Equal se han desarrollado siete proyectos en el area tematica de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia en el Mercado de Trabajo . Por otra parte, el Grupo Tematico Nacional de Insercion, Lucha contra el Racismo y Asilo considero la necesidad de crear un subgrupo que analizara las experiencias en materia de deteccion y prevencion de actitudes racistas y xenofobas.

Las Agrupaciones de Desarrollo: AD 130 (Proyecto Filoxenia), AD 291 (Proyecto Nexos), AD 333 (Proyecto Arena), AD 346 (Proyecto RESEM-SENET) y AD 557 (Proyecto Incat Urba-Rural), junto con la Fundacion Secretariado General Gitano y la Direccion General de Accion Social y Familia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboracion con Alberto Maynar, experto en inmigracion, y la Estructura de Apoyo de Equal, han elaborado el documento que presentamos a continuacion. Tambien ha sido de gran ayuda la participacion de otros miembros de Agrupaciones de Desarrollo de otras areas tematicas en los debates del Subgrupo.

Este documento de Buenas Practicas y Recomendaciones para la Lucha contra el Racismo en el Mercado de Trabajo tiene dos finalidades fundamentales:

- Recoger las principales actividades realizadas durante la primera convocatoria por los siete proyectos del area tematica de lucha contra el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo.
- Exponer un conjunto de buenas practicas en materia de deteccion y prevencion de lucha contra el racismo y la xenofobia, facilitando el diseno futuro de actuaciones en materia de lucha contra el racismo.

Por todo ello, va dirigido a todas aquellas personas, responsables de entidades y personal tecnico, que intervienen en el diseno y puesta en marcha de estrategias de lucha contra el racismo, tanto en proyectos Equal, como en otros programas; tambien pretende contribuir a la mejora de las politicas antidiscriminatorias y de igualdad en el acceso al trabajo de personas y grupos minoritarios en funcion por su origen o etnia.

Este documento se estructura en cuatro partes diferenciadas:

- Un glosario de terminos.
- Un cuadernillo con la sntesis de los objetivos y actividades de los siete proyectos del area tematica de lucha contra el racismo.
- Nueve fichas que recogen los elementos necesarios para el diseno y puesta en marcha de las buenas practicas analizadas, as como las principales dificultades en la ejecucion y una propuesta de posibles soluciones.
- Un cuadernillo que recoge recomendaciones para la realizacion de actividades de lucha contra el racismo y la xenofobia, y las principales conclusiones del trabajo realizado.

GLOSARIO

Agrupación de Desarrollo (AD):

“Asociaciones estratégicas” que reúnen a los agentes apropiados de una zona o sector que tengan interés en cooperar para desarrollar un enfoque integrado sobre problemas multidimensionales (Orientaciones para la Iniciativa Comunitaria Equal – Comisión Europea).

Cooperación transnacional:

Es el elemento distintivo de Equal. Consiste en la unión de esfuerzos para la búsqueda conjunta (con otros países) de soluciones, que permite apoyarse en la experiencia de los demás, incrementa la propia capacidad de acción y evita la duplicidad de esfuerzos a la hora de ensayar distintas soluciones (Guía de Presentación de Proyectos – 2ª Convocatoria Equal)

Cultura:

Conjunto de conocimientos, creencias, disposiciones morales, costumbres y otras capacidades o hábitos adquiridos por el ser humano en tanto miembro de la sociedad.

Difusión:

Acción de informar a un conjunto amplio de la sociedad, y en particular a personas con capacidad de intervención y multiplicación, de una tendencia, de unos hechos, de una actuación o de principios a tener en cuenta.

Discriminación o acción positiva:

Estrategia puesta en marcha para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc.

El Consejo de Europa considera la acción positiva como el conjunto de medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto (Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo, de 29 de junio de 2000).

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

y la ocupación (apartado a del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación de 1958 de la OIT).

Discriminación directa:

Cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el origen, el estado civil o el sexo (OIT: 2003).

Cuando por motivos de origen racial o étnico, una persona es tratada de manera menos favorable de como es, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable (Directiva 2000/43/CE).

Discriminación indirecta:

Ocurre cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial, redundan en perjuicio de un gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que estos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate (OIT: 2003).

Una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, que sitúa a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios (Directiva 2000/43/CE).

Diversidad:

Conjunto de diferencias visibles y no visibles, que incluyen factores como sexo, edad, formación, etnia, discapacidad, personalidad, orientación sexual, estilo de trabajo, etc. El aprovechamiento de estas diferencias creará un entorno productivo en el que todos/as se sientan valorados/as, donde sus talentos son completamente utilizados y en los que se atienden los objetivos de la organización.

Estereotipo:

Creencia consensuada en la sociedad, asociada con las costumbres o atributos de un determinado grupo o categoría social, cuya función es justificar la conducta en relación a dicha categoría de gente. La generación de estereotipos obedece tanto a la necesidad de simplificar la realidad, como a la dificultad para crear una opinión en función de la experiencia propia (o de un conocimiento directo). Del estereotipo nace el prejuicio (actitud), que antecede a la discriminación (comportamiento).

Etnia:

Personas que, por su cultura, costumbres, lengua y creencias se pueden considerar como un grupo natural.

Exclusión:

Acción por la que una persona o grupo es separada del conjunto de la sociedad o de alguno de sus procesos esenciales aunque se le siga considerando parte de dicha sociedad.

Gestión de la diversidad:

Adaptación de la actividad al hecho de que las personas que intervienen en la producción son de diferentes orígenes culturales o sociales.

Integración:

Resultado de la acción de unir a una persona o a un grupo con las demás personas o grupos resultando un todo coherente y de mayor valor que la suma de las partes.

Igualdad de derecho:

Igualdad formal ante la ley. Equiparación mediante medidas legislativas.

Igualdad de trato:

Ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia (UICN: 1999).

Inserción (laboral):

Al contrario que en la exclusión, la inserción se refiere a la entrada de una persona externa en un proceso dado. El ejemplo de la inserción laboral es claro respecto del proceso productivo y el mercado de trabajo.

Interculturalidad:

Aprovechamiento de la diversidad para establecer un diálogo permanente con las otras culturas de forma que, respetando las diferencias, se construya entre todos una convivencia justa y satisfactoria.

Mediación intercultural:

Resultado de la acción de tender puentes o trabajar por el entendimiento entre personas de diferentes culturas que, por razón de esas mismas culturas, se encuentran ante un conflicto.

Minoría étnica:

Grupo de personas que, debido a sus características étnicas o culturales, es diferenciado del resto de la sociedad en que vive. En ocasiones recibe un trato desigual que es el objeto de las acciones y políticas antidiscriminatorias. La existencia de una minoría en una sociedad, implica la existencia del correspondiente grupo dominante con status social más alto y mayores privilegios. El status minoritario lleva consigo la exclusión de la participación en la vida de la sociedad.

Multiculturalidad:

Existencia simultánea de personas y grupos de varios orígenes culturales. El término no define ningún tipo de convivencia por sí mismo.

Participación social:

Resultado de la acción de que una persona o individuo participe en los acontecimientos pasando a formar parte de la sociedad.

Perspectiva de género:

Permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen [...] Desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita critica sus aspectos más nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes debidos a la organización social estructurada en la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad (LAGARDE: 1996; CONAPO: 2000).

Pluriculturalidad:

Sinónimo de multiculturalidad.

Prejuicio:

Idea preconcebida o preestablecida, juicio de valor en relación con una persona, grupos de personas o cosas generalmente asociados a cultos o creencias religiosas, color de la piel, orientación sexual o género. Todo esto vinculado al desconocimiento de la realidad de estas personas, cosas o grupos de personas. Los estereotipos son una forma de prejuicio (SIMÓN: 1999).

Racismo:

Conjunto de creencias que aseveran la superioridad natural de un grupo sobre otro tanto a nivel individual como institucional. El racismo va más allá de la ideología, sin embargo, involucra prácticas discriminatorias que protegen y mantienen la posición de ciertos grupos y preservan la posición inferior de otros.

Sensibilización:

Resultado de la influencia de unas personas sobre otras para provocar cambios de actitud mediante el aporte de información y la participación.

Transferencia:

Incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo, utilizando mecanismos que permitan la difusión de resultados y la sensibilización de las personas responsables de las decisiones políticas en materia de empleo (Guía de Presentación de Proyectos. Segunda Convocatoria Equal).

Xenofobia:

Actitud de rechazo y exclusión de toda identidad cultural ajena a la propia. Se diferencia del racismo por proclamar la segregación cultural y aceptar a las personas extranjeras e inmigrantes sólo mediante su asimilación socio-cultural.

Número
Proyecto
130

ORGANISMO REPRESENTANTE

Consejería de Trabajo y
Formación. Gobierno de
Las Illes Balears

ENTIDADES SOCIAS

Asociación de Inmigrantes
Marroquíes en las Islas
Balears "Al Maghreb".

Ayuntamientos de Calviá,
Eivissa, Palma, Porreres y Sa
Pobla.

Consejo Insular de Menorca.
Gobierno de las Illes Balears.

Dirección General de Servicios
Sociales de la Consejería de
Presidencia y Deportes.
Gobierno de las Illes Balears.

Fundación Patronat Obrer.

Fundación Eccla.

Unión Sindical Obrera de las
Illes Balears.

ILLES D'ACOLLIMENT

PROYECTO FILOXENIA

DIRECCIÓN WEB

www.caib.es

www.equal-loft.net

www.centretic.net

OBJETIVO GENERAL

Prevenir y erradicar el racismo y la xenofobia en el entorno laboral de las Islas Baleares, destacando la aportación de la inmigración en el ámbito laboral y cultural, y potenciando las posibilidades de empleo de la población inmigrante.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Promover investigaciones que pongan de manifiesto el papel de la inmigración en el crecimiento económico y social de los territorios y, evidencien de qué forma los factores personales, culturales y de origen influyen en el éxito o fracaso de los procesos de inserción laboral en las sociedades de acogida

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer mecanismos de identificación precoz de la aparición de nuevas conductas racistas y xenófobas en el entorno laboral, diseñando metodologías para el seguimiento y la erradicación de estos comportamientos

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Poner en marcha acciones de difusión y sensibilización que fomenten la interculturalidad y faciliten la aceptación de la diferencia en el entorno laboral y social, especialmente en los centros educativos y en el entorno empresarial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Potenciar la ampliación de las posibilidades de trabajo para las personas inmigrantes a través de mecanismos de empresas de inserción, autoempleo, proyectos de retorno, trabajo étnico y bicultural.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Impulsar acciones de formación en materia de lucha contra la discriminación dirigidas principalmente a formadores, agentes sociales y mediadores.



ACTUACIONES

LÍNEA 1

En esta línea de actuación se incorporan los objetivos 1 y 2. Comprende la actividad dirigida a mejorar la cualificación de los y las trabajadores/as inmigrantes, mediante las siguientes acciones:

- Formación e inserción laboral a través de itinerarios personalizados. Recualificación laboral y promoción profesional. Planes personalizados para la mejora profesional. Acciones de asesoramiento y orientación. Acompañamiento a las familias.
- Integración comunitaria en vía de solucionar las necesidades básicas: la vivienda.
- Integración cultural e implementación de valores personales y sociales, abordando las problemáticas relativas a la autoestima, solidaridad, respeto e integración cultural. Atención a la familia y promover acciones de difusión y sensibilización en el entorno social y laboral que fomenten las oportunidades de trabajo de las personas con dificultades.

LÍNEA 2

Creación de la figura de tutor/mediador para la formación de profesionales de distintos ámbitos, favoreciendo así la integración social y laboral de personas inmigrantes.

LÍNEA 3

Aplicación de metodologías de formación a distancia y semipresencial. Creación de centros y antenas de formación y orientación virtual y el foro de evaluación y calidad web.



Número
Proyecto
181

ORGANISMO REPRESENTANTE

Consorcio Pangea Arco
Mediterráneo

ENTIDADES SOCIAS

Asociación Comisión Católica
Española de Migraciones
(ACCEM)

Asociación para la Comunicación
e Inserción Integral de
Extranjeros.

Ayuntamientos de Alcira, Aldaia,
Alicante, Almería, Calpe,
Cartaya, Castellón, Formentera,
Ibiza, Inca, La Mojonera, Lepe,
Manresa, Palos de la Frontera,
Pollença, Porreres, Rafelbunyol,
Roquetas de Mar, Sa Pobla,
Sagunto, Torrent, Vícar y Palma
de Mallorca.

Cruz Roja Española.

Diputación de Almería.

Dirección General de Integración
de Inmigrantes. Ministerio de
Trabajo y Asuntos Sociales.

Federación Española de
Municipios y Provincias.

Mancomunidad de Municipios de
Beturia.

Mancomunidad de Municipios
del Sureste de Murcia.

ARGOS

PROYECTO MEDEA

DIRECCIÓN WEB
www.equalmedea.com

OBJETIVO GENERAL

Prevenir y combatir actitudes de racismo y xenofobia, promoviendo la integración de entidades locales y otros agentes en una red, basada en las nuevas tecnologías y complementando las actividades de la red con actuaciones de fomento del empleo realizadas en el territorio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar y diagnosticar los factores del mercado laboral y del resto del entorno social que están incidiendo en la generación de actitudes racistas y xenófobas y si están afectando de forma diferente a hombres y mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Crear una Red Virtual capaz de actuar eficazmente en la prevención de actitudes racistas y xenófobas a través de Unidades de Actuación en el Territorio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Actuar sobre un grupo ya identificado de factores de riesgo de racismo y xenofobia, mediante la ampliación de las posibilidades laborales, favoreciendo la movilidad en el empleo y garantizando condiciones dignas y acordes al marco laboral español.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Apoyar la creación de empleo mediante estructuras que permitan la creación de empresas mixtas, la puesta en marcha de fórmulas de autoempleo básicamente en los Nuevos Yacimientos de Empleo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Habilitar vías de solución específica sobre situaciones concretas del contexto sociolaboral, identificadas como generadoras de actitudes racistas y xenófobas, como la falta de vivienda digna mediante estrategias generadoras de empleo.



ACTUACIONES

LÍNEA 1

Elaboración desde el Centro de Análisis y Recursos para la Inmigración y Ciudadanía (CARIC) de fichas de seguimiento que se envían y son cumplimentadas por el personal de cada municipio, con la finalidad de detectar actitudes racistas o xenófobas. La información se recoge sobre cuatro áreas: educación, empleo e igualdad de oportunidades, sanidad y vivienda.

LÍNEA 2

Creación de la Red Argos, que es un espacio de coordinación y comunicación en el que se integran los municipios del Arco Mediterráneo que participan en el proyecto. En este espacio de comunicación se intercambian datos y se generan alternativas al trabajo que se realiza en los territorios.

Para el funcionamiento de la red se han creado las “Unidades Locales de Actuación”, organismos locales de nueva creación que trabajan en el territorio para promover la integración de población inmigrante y otras personas en situación de desigualdad.

LÍNEA 3

Promoción de la inserción laboral, mediante el desarrollo de dos tipos de acciones de inserción, que se llevan a cabo en función de las necesidades de cada municipio:

- Servicio Integral de Gestión Inmobiliaria.
- Servicio Integral de Nuevos Yacimientos de Empleo.

LÍNEA 4

Detección de sectores emergentes y formación para la inserción laboral.

LÍNEA 5

Actividades de sensibilización, búsqueda de viviendas, rehabilitación, etc. con el fin de mejorar el acceso de la población inmigrante a la vivienda.



Número
Proyecto
291

ORGANISMO REPRESENTANTE

Consortio de Entidades para la
Acción Integral con Migrantes

ENTIDADES SOCIAS

Cruz Roja Española

Dirección General de
Integración de Inmigrantes.
Ministerio de Trabajo y Asuntos
Sociales

Instituto de la Mujer. Ministerio
de Trabajo y Asuntos Sociales

Universidad de Barcelona.
Departamento de Antropología
Social.

Universidad Complutense.
Escuela de Trabajo Social.

NEXOS

PROYECTO NEXOS

DIRECCIÓN WEB

www.cepaim.org/ad_nexos/web/inicio.htm

OBJETIVO GENERAL

Experimentar y transferir posteriormente nuevas estrategias de inserción social y laboral del colectivo inmigrante, fomentando en todas las actuaciones el reconocimiento de los efectos positivos de la inmigración y la aceptación de la diversidad cultural como herramienta de lucha contra la xenofobia y el racismo. Todo ello desde una perspectiva intercultural y del enfoque de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Investigar y analizar los factores y procesos que facilitan la inserción socio-laboral de las personas inmigrantes

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Investigar y experimentar nuevos modelos de inserción laboral en el país de acogida y origen.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Contribuir a mejorar la percepción social de inmigración como lucha contra el racismo y la xenofobia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Crear espacios formativos que mejoren la intervención en contextos interculturales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Incorporar la perspectiva de género como eje principal del proyecto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6

Crear redes entre los servicios de inserción socio laboral.



ACTUACIONES

LÍNEA 1

Realización de la investigación "Trayectorias positivas de inserción sociolaboral de la población inmigrante extracomunitaria en las Comunidades Autónomas de Madrid, Cataluña, Murcia, Valencia, Andalucía y Aragón. La influencia del género. El papel del sistema educativo y el desarrollo de oportunidades de empleo bicultural"

LÍNEA 2

Itinerarios de inserción de familias inmigrantes desde zonas con gran densidad de población inmigrante a territorios rurales en despoblamiento.

Acompañamiento a lo largo de todo el proceso. Trabajo en complementariedad con las poblaciones de destino.

LÍNEA 3

Formación de emprendedores/as para la creación de proyectos de autoempleo en países de origen, desde la perspectiva del codesarrollo. Análisis de viabilidad, cursos de gestión empresarial.

LÍNEA 4

Fomento espacios de participación ciudadana en el ámbito local. Creación de un Consejo de Base territorial.

LÍNEA 5

Realización y amplia difusión

de soportes visuales que permitan difundir una imagen realista y positiva de las aportaciones que realizan las personas inmigrantes a la sociedad de acogida.

LÍNEA 6

- Formación interna dirigida a profesionales de las Entidades de la Agrupación de desarrollo dotándoles de nuevas herramientas pedagógicas para su trabajo.
- Formación externa dirigida a agentes sociales. Sensibilización al hecho migratorio.

LÍNEA 7

Acciones específicas dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Creación de espacios comunes de intercambio entre mujeres de diversas procedencias culturales y mujeres españolas.
- La inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones del proyecto.

LÍNEA 8

Promoción de acciones que mejoren los sistemas de inserción socio-laboral a través la incorporación de las nuevas tecnologías.



Número
Proyecto
294

MIO. MIGRACIONES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PROYECTO MIO

DIRECCIÓN WEB

www.proyectomio.org

ORGANISMO REPRESENTANTE

Federación Agroalimentaria
de UGT (FTA-UGT)

ENTIDADES SOCIAS

Instituto de Formación y
Estudios Sociales (IFES).

Dirección General de
Integración de Inmigrantes.
Ministerio de Trabajo y Asuntos
Sociales.

Unión de Pequeños Agricultores
y Ganaderos (UPA).

OBJETIVO GENERAL

Luchar contra el racismo y la xenofobia mediante la mejora de las condiciones de inserción laboral de las personas inmigrantes con dificultades de incorporación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Crear estructuras estables de trabajo con las personas inmigrantes, en especial para las originarias de países no desarrollados

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Mejorar el nivel de cualificación de las personas inmigrantes para facilitar su acceso al mercado de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Posibilitar la movilidad geográfica de las personas inmigrantes entre países de la Unión Europea.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Mejorar las condiciones laborales de la población inmigrante.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Favorecer la creación de un clima de solidaridad y tolerante hacia las personas inmigrantes previniendo la aparición de conductas racistas y xenófobas



ACTUACIONES

LÍNEA 1

Creación de un Servicio de Orientación, Información y Asesoramiento, para la realización de itinerarios integrados de inserción. Se ha trabajado en coordinación con ayuntamientos (servicios sociales especialmente) y asociaciones de inmigrantes con el fin de mejorar la eficacia de la actuación.

LÍNEA 2

Formación y autoempleo, facilitando el acceso a la financiación, así como realizando el acompañamiento mediante gerencias asistidas.

LÍNEA 3

Creación de la "Red Europea de Registros para Inmigrantes" (RERI), cuyo objetivo es promover la movilidad geográfica de las personas inmigrantes en la Unión Europea, mediante la homologación de cualificaciones.



Número
Proyecto
333

MOSAICO

PROYECTO ARENA

DIRECCIÓN WEB

ORGANISMO REPRESENTANTE

Consejería de Empleo.
Junta de Andalucía.

ENTIDADES SOCIAS

Consejería de Empleo. Junta de
Andalucía

Consejería de Gobernación.
Junta de Andalucía.

Consejería para la Igualdad y
Bienestar. Junta de Andalucía.

Instituto Andaluz de la Mujer.
Junta de Andalucía.

Diputación Provincial de
Almería.

Ayuntamientos de Algeciras,
Almería, Cartaya, La Mojonera,
Lepe, Moguer, Roquetas de Mar
y Vícar.

Confederación Sindical de
Comisiones Obreras de
Andalucía (CC.OO. Andalucía).

Coalición de Agricultores y
Ganaderos de Andalucía (COAG
Andalucía).

Federación de Asociaciones
Andalucía Acoge.

Plataforma de Asociaciones de
Inmigrantes.

Unión General de Agricultores
de Andalucía (UGT Andalucía).

Universidad de Almería

Universidad de Granada

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la participación en igualdad de la población inmigrante residente en Andalucía, especialmente, en el ámbito laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Crear recursos y herramientas específicas que faciliten la participación en igualdad de la población inmigrante.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Formar en Interculturalidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Detectar situaciones de discriminación.

ACTUACIONES

LÍNEA 1

Servicios de recepción:

- Creación de Servicios de Recepción para los que se contratan medidores/as Interculturales.
- Realización de Cursos de Lengua y Cultura Españolas.
- Creación de Servicios de Proximidad para la facilitar la asistencia de mujeres a los cursos.

Mediación intercultural en los Servicios de Orientación Para el Empleo:

- Inserción de Mediadores/as Interculturales en Servicios de Orientación para el Empleo.

Sensibilización para la prevención de la explotación sexual:

- Análisis de la situación previa.
- Creación de Servicios de Acompañamiento a Mujeres en Situación de Riesgo de Explotación Sexual.
- Formación previa de las trabajadoras.
- Informe del desarrollo de la medida.

Difusión del proyecto:

- Desarrollo de una red telemática para facilitar la realización del proyecto.
- Desarrollo de una página web del proyecto.
- Creación de la imagen corporativa del proyecto.

Difusión de las medidas del proyecto.

LÍNEA 2

Formación en mediación intercultural:

- Cursos de experto/a universitario/a en Mediación Intercultural.
- Master en Mediación Intercultural.
- Módulo de Formación en Género en cada uno de los cursos.
- Creación de Servicios de Proximidad para la facilitar la asistencia de mujeres a los cursos.

Formación en interculturalidad dirigida a profesionales:

- Elaboración de materiales de formación en interculturalidad dirigidos a profesionales de Salud, Educación, Empleo y Servicios Sociales.
- Asesoramiento y elaboración de materiales dirigidos a docentes de lengua y cultura españolas.

LÍNEA 3

Observatorio del Racismo y la Xenofobia en el Ámbito Laboral:

- Elaboración de un sistema de indicadores de discriminación en el ámbito laboral.
- Análisis comparativo de las condiciones laborales entre población autóctona y población inmigrante en el sector de la agricultura.
- Análisis comparativo de las condiciones laborales entre población autóctona y población inmigrante en el servicio doméstico.
- Realización de un Seminario sobre empleo y mujeres inmigrantes.

Otras medidas y actuaciones:

- Evaluación externa.
- Asistencia técnica.
- Ampliación de elegibilidad.

Número
Proyecto
346

ORGANISMO REPRESENTANTE

Consejería de Educación y
Cultura. Comunidad Autónoma
de la Región de Murcia

ENTIDADES SOCIAS

-Asociación de Familias y
Mujeres del Medio Rural
(AFAMMER).

Asociación Instituto
Comunitario de Desarrollo de
Murcia.

Asociación Solidaridad con el
Inmigrante Murcia Acoge.

Asociación Traperos de Meaux.

Ayuntamientos de Cieza, Molina
de Segura, Murcia, Santomera
y Totana.

Cadena COPE.

Komercán Puertas de Cocina,
S.L.

Grupo Tomás Alcázar, S.A.

Universidad de Murcia

ADISES

PROYECTO RESEM-SENET

DIRECCIÓN WEB

www.adises.org

OBJETIVO GENERAL

Potenciar la capacidad de integración social y laboral de personas en situación de riesgo y exclusión social, analizando distintos tipos de discriminación (género, económicas, de participación social, laborales, de trato, etc.), a través de acciones con las personas afectadas, las empresas, los y las profesionales implicados/as, los centros escolares y la sociedad en general.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Promover actitudes favorables y empáticas en la sociedad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Realizar estudios e investigaciones sobre la realidad de la discriminación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer medidas de detección de situaciones y conductas discriminatorias, racistas y xenófobas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Formación de agentes para la capacitación para la sensibilización y la intervención en situaciones de discriminación y exclusión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Potenciar la coordinación de políticas y recursos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6

Promover medidas inclusivas de los colectivos más vulnerables desde la cointegración, interculturalidad y diversidad, fomentando prácticas solidarias en el contexto social y el medio laboral, promoviendo la creación de empleo a través de modelos innovadores de empresa y modos de incorporación a ellas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7

Crear alternativas generadores de capacitación y empleo solidario, ofreciendo cauces de orientación, capacitación e inserción laboral a través de la incorporación a itinerarios personalizados de acompañamiento con las personas más excluidas del acceso al empleo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8

Incorporar las nuevas tecnologías de la información como herramienta fundamental para la lucha contra la exclusión.

ACTUACIONES

LÍNEA 1.1

- Campaña de sensibilización social.
- Sensibilización a centros educativos, en la que destaca la realización de una investigación previa sobre las situaciones de discriminación más importantes que se producen en centros de Educación Secundaria.
- Campaña de sensibilización dirigida al empresariado, mediante la elaboración de un material didáctico a tres niveles: responsabilidad social e igualdad de oportunidades con enfoque de género, modelo de cultura empresarial basado en las buenas prácticas, y guía de implantación del Código de Alta Calidad Humana.

En todos los diseños ha participado una persona responsable de garantizar la perspectiva de género.

LÍNEA 1.2

Acciones de sensibilización social, en empresas y en centros educativos, destacando la labor de los Agentes de Buenas Prácticas para el desarrollo e implementación del Código de Alta Calidad Humana en la empresa.

Análisis de las discriminaciones que se producen en las empresas desde la óptica de Gestión de la Calidad en el modelo EFQM y propuesta de medidas de resolución de las situaciones detectadas. Una vez desarrolladas las medidas se facilita un reconocimiento a la empresa.

LÍNEA 1.3

Acciones de búsqueda de nuevas posibilidades de generación de experiencias basadas en el objetivo social, la no discriminación y la responsabilidad social, a través del contacto con empresas en la implementación del Código de Alta Calidad Humana, búsqueda de empresas para la incorporación laboral y las prácticas ocupacionales realizadas en el proyecto; y participación de la experiencia de Traperos de Emaús, como fórmula de asociación, empresa social.

LÍNEA 1.4

Formación permanente de profesionales en las siguientes actividades:

Especialista universitario en mediación en contextos de exclusión y discriminación social, dirigido a los profesionales directamente implicados en el proyecto y a profesionales de las distintas entidades de la AD. Se han desarrollado diversos temas: Mediación social e intercultural, discriminación y exclusión, metodologías de intervención, perspectiva de género, gestión de calidad, etc.

Formación en Centros de Profesores y Recursos, dirigida a profesionales relacionados con el mundo socio-educativo (profesores, psicólogos, trabajadores sociales educadores). Se han realizado dos cursos: "Metodología de intervención con alumnos en riesgo de exclusión social" y "El absentismo como forma de exclusión social".

Formación permanente en diversos temas sobre discriminación, exclusión e inmigración dirigida al público en general.

ACTUACIONES

LÍNEA 2.1

Acciones para favorecer la coordinación y comunicación entre el ámbito público y privado, incluso entre los diversos intereses de las entidades de la AD, destacando la labor de los Centros de Información y Orientación que han coordinado y gestionado los recursos de los distintos espacios territoriales para la resolución de las necesidades que se han ido surgiendo sobre todo en lo relacionado en la intervención directa con las personas beneficiarias del proyecto. Los CIOs han coordinado y establecido el trabajo en red imprescindible para trabajar desde la perspectiva de itinerarios de integración. Esta experiencia también ha evidenciado la descoordinación, incomunicación y dispersión de los distintos recursos dirigidos a la protección social a nivel territorial.

LÍNEA 3.1

Centros de Información y Orientación, Aulas pre laborales y Talleres para la Integración. La selección de personas beneficiarias se ha realizado desde un planteamiento de mayor necesidad de intervención, diversidad cultural, oportunidad de intervención y discriminación positiva a favor de las mujeres (feminización de la exclusión, potencial multiplicador y preventivo al trabajar con mujeres y mayor voluntad de acceso de las mujeres a estos dispositivos sociales). Estas opciones iniciales de cointegración, diversidad e interculturalidad ha puesto de manifiesto el gran potencial del trabajo con un grupo donde se multiplican los efectos de la acción formativa y de intervención social, donde se facilita un espacio (laboratorio) de ejercicio de la socialización y de aprendizaje de conductas y procesos que facilitan una interiorización de la cointegración y de la interculturalidad promoviendo el respeto y la defensa de la diversidad desde la propia vivencia del encuentro, de la comprensión y del respeto del otro, del extraño, del supuestamente peligroso.

LÍNEA 3.2

Acciones de promoción laboral consistentes en la realización de prácticas en empresas, prospección laboral, etc.

Acción de Formación en Empleo Tutelado, bajo la fórmula de empresa de inserción social que acoge a personas con dificultades de inserción laboral en empleo convencional, incorporándolas a un proceso de formación en el empleo altamente tutelado. Se realizan actividades de desarrollo de las habilidades laborales y formativas en un espacio pseudo laboral, con un importante acompañamiento social individual (salud, familia, terapia, vivienda, etc.). Esta fórmula ha permitido experimentar con éxito la complementariedad de los recursos y entidades de la AD, ante la diversidad de necesidades.

LÍNEA 3.3

Diseño de un modelo integrado basado en el trabajo en red para el desarrollo de itinerarios de integración. Los Centros de Información y Orientación han desarrollado una labor de asesoramiento y gestión de recursos, acompañamiento y tutelaje de las personas beneficiarias del proyecto, en permanente coordinación con los profesionales de los Talleres para la Integración. En los Talleres para la Integración se ha desarrollado el itinerario formativo en diversas fases: preformación desde una metodología grupal, intercultural y de cointegración; se han diagnosticado las diversas situaciones de las personas beneficiarias y se ha dirigido a las personas beneficiarias a diversos recursos según estas necesidades y según las prioridades establecidas en los diversos itinerarios individualizados. Por último, se han llevado a cabo acciones de formación ocupacional. Y prácticas en empresas.

ACTUACIONES

LÍNEA 3.4

Proceso de transferencia del modelo de itinerarios desarrollado, mediante un sistema de coordinación en red, estudiando cómo incorporar metodologías de itinerarios integrados de integración a las políticas públicas de acción social.

LÍNEA 3.5

Acciones de incorporación de NTIC en las actividades de formación que, dadas las características de nivel formativo de las personas beneficiarias (analfabetismo, dificultad de conocimiento del castellano, etc.) ha sido generalmente una toma de contacto básico con estas herramientas. Las personas con mayor nivel se han incorporado a cursos externos de informática de niveles más adecuados.

También destacar en la gestión de la información del proyecto la importancia de estas herramientas. La página web ha sido un centro de contacto de profesionales y entidades a través de la Intranet que ha permitido una mayor agilidad de comunicación.

LÍNEA 4

Investigación "Itinerarios de exclusión versus itinerarios de integración", realizada a tenor del desarrollo de diversas acciones del proyecto. También se está realizando un análisis de las diversas realidades encontradas en las distintas acciones del proyecto.

LÍNEA 5

Observatorio permanente sobre la discriminación y las buenas prácticas en el medio laboral, en el que, además de sus funciones de documentación, gestión de información, elaboración y difusión de informaciones, coordinación página web, etc., se ha realizado una recopilación de las situaciones de discriminación detectadas, analizadas y trabajadas en el proyecto, con el fin de plantear propuestas de buenas prácticas de lucha contra estas discriminaciones.

Desarrollo de diversas actuaciones de detección de situaciones de discriminación en el trabajo, talleres de participación política y social. Todo ello con el apoyo de la persona responsable de perspectiva de género, agentes de buenas prácticas y mediadora intercultural del proyecto.

LÍNEA 6

Acciones de búsqueda de nuevas posibilidades de generación de experiencias basadas en el objetivo social, la no discriminación y la responsabilidad social, a través del contacto con empresas en la implementación del Código de Alta Calidad Humana, búsqueda de empresas para la incorporación laboral y las prácticas ocupacionales realizadas en el proyecto; y participación de la experiencia de Traperos de Emaús, como fórmula de asociación, empresa social..

LÍNEA 7

Acciones de incorporación de NTIC en las actividades de formación que, dadas las características de nivel formativo de las personas beneficiarias (analfabetismo, dificultad de conocimiento del castellano, etc.) ha sido generalmente una toma de contacto básico con estas herramientas. Las personas con mayor nivel se han incorporado a cursos externos de informática de niveles más adecuados.

También destacar en la gestión de la información del proyecto la importancia de estas herramientas. La página web ha sido un centro de contacto de profesionales y entidades a través de la Intranet que ha permitido una mayor agilidad de comunicación.

Número
Proyecto
557

ORGANISMO REPRESENTANTE

Fundación APRODISCA

ENTIDADES SOCIAS

Asociación Agraria de Jóvenes
Agricultores.

Asociación Femenina del Medio
Rural de Cataluña.

Consejos Comarcales de la
Conca de Barberá, Ribera
d'Ebre, Segarra, Alt Camp y
Montsiá.

Fundación Trinijove.

Departamento de Agricultura,
Ganadería y Pesca. Generalidad
de Cataluña.

Departamento de Bienestar
Social. Generalidad de
Cataluña.

INCAT URBA-RURAL

PROYECTO INCAT URBA-RURAL

DIRECCIÓN WEB

www.incat-equal.org

OBJETIVO GENERAL

Búsqueda de nuevas soluciones en el ámbito institucional, social o empresarial para luchar contra la discriminación en el mercado laboral, favoreciendo la integración laboral de la población inmigrante y la creación de puestos de trabajo, fomentando la convivencia, la cohesión comunitaria, la lucha contra la exclusión social y el acceso a los recursos colectivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conseguir la igualdad de oportunidades en relación a la étnia, la procedencia y el sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Favorecer la inserción sociolaboral de la población inmigrante, mediante la creación de puestos de trabajo y la creación de empresas solidarias o de inserción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Puesta en marcha de una estrategia global de sensibilización en los territorios de actuación.

ACTUACIONES

LÍNEA 1

Acciones de formación e inserción laboral de las personas beneficiarias (población inmigrante y otras personas en riesgo de exclusión).

LÍNEA 2

Realización de un estudio investigación sobre la movilidad geográfica de las personas inmigrantes extracomunitarias y sus posibilidades de incorporación al mercado laboral.

LÍNEA 3

Formación de gestoras emprendedoras en la economía solidaria y creación de empresas.

LÍNEA 4

Estrategia de sensibilización basada en:

- La realización de conferencias en los distintos territorios, con la implicación de los distintos agentes y personas de la zona.
- Puesta en marcha de un taller emisora de radio en el que participará población inmigrante y autóctona, elaborando conjuntamente programas de sensibilización que se emiten en directo.

Estas acciones de sensibilización están apoyadas por una página web informativa del proyecto, que incorpora un foro de debate; la elaboración de una revista y la organización de cursos de mediación intercultural.

Sensibilización de profesionales

No sólo los servicios de atención a personas inmigrantes, minorías étnicas y otras personas en situación de exclusión, sino también los centros sanitarios, educativos, la administración estatal, autonómica y local, y las empresas privadas, entre otros, se han convertido en entes de recepción de personas de procedencia diversa, por lo que se plantea la necesidad de informar, formar y sensibilizar al personal de dichas organizaciones, favoreciendo un mayor conocimiento de las distintas realidades y evitando la aparición de conductas discriminatorias.

La información y sensibilización de profesionales pretende producir un cambio de actitudes que propicie la eliminación de las barreras en el acceso a servicios normalizados de personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas, dotando de las herramientas necesarias al personal de los distintos servicios para que tenga un conocimiento real de las distintas características de la población a la que atiende.

Durante la primera fase de Equal la formación en mediación intercultural se ha utilizado como actuación para la sensibilización y cambio de actitudes de profesionales de diferentes servicios, mediante dos fórmulas de intervención:

- La introducción de personal mediador en servicios de recepción y orientación, ampliando las posibilidades de atención en estos servicios a personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas.
- La formación en mediación intercultural de profesionales de la educación, la sanidad, las fuerzas de seguridad, etc., produciendo una disminución de los prejuicios y un cambio de actitudes en el trato a personas inmigrantes, minorías étnicas y otros colectivos en riesgo de exclusión en los distintos servicios.

Además de la formación de profesionales en mediación intercultural, que pretende su capacitación para la búsqueda de soluciones a medio camino entre las posiciones del/la profesional y del/la usuario/a, se realizan sesiones de sensibilización, dirigidas a dotar a los/as profesionales de un mayor conocimiento de las situaciones de partida de las personas usuarias; o se crean figuras como la de intérprete-mediador, que constituyen respuestas prácticas a la nueva realidad social.

Elementos clave

El diseño de actividades de sensibilización e información de profesionales debe plantear la consecución de dos objetivos:

- Producir cambios profundos en la manera de abordar el trabajo con personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas, o con situaciones de exclusión.
- Proporcionar nuevas soluciones a las situaciones de discriminación provocadas por diferencias de carácter cultural que desencadenan conflictos o incompreensión entre profesionales y usuarios/as.

Las sesiones de formación, información y sensibilización se llevan a cabo con **grupos reducidos** en los que los y las participantes trabajan **contenidos** tales como:

- El marco legal de requisitos para la atención: el conocimiento de la legislación es esencial en la atención de personas inmigrantes, pues permitirá conocer su situación de partida.
- Principales problemáticas sufridas por los distintos colectivos y cómo se debe actuar sobre ellas.
- Aplicación del principio de no discriminación, así como análisis y detección de barreras para el acceso a servicios.
- La comunicación personal con el nuevo público y todo lo referente a los incidentes entre profesionales y personas beneficiarias debidos fundamentalmente a diferencias de carácter cultural.
- Todo lo anterior se debe trabajar desde el enfoque de género, pues es fundamental para comprender las distintas realidades.

Un factor que favorece la eficacia de la actividad es la constitución de grupos mixtos de profesionales, es decir, la organización de sesiones con personas de **diferentes procedencias y características** (hombres y mujeres, de diferentes nacionalidades, por ejemplo), combinando incluso los ámbitos de los que proceden (educación, sanidad, servicios sociales, etc.). Esta combinación permite trabajar distintos conflictos y soluciones.

La utilización de una **metodología flexible**, combinando sesiones de trabajo presenciales con otras realizadas a distancia, acompañada de una orientación personalizada del/la alumno/a, formación teórica y práctica, estudio de casos, etc. constituye otro elemento de éxito de la práctica.

Esta forma de sensibilización es la base de cualquier trabajo de prevención de situaciones de racismo y xenofobia en los diferentes servicios de atención a personas y permite, de manera positiva, conocer y tratar los estereotipos y prejuicios que pretenden justificar las situaciones de discriminación.

En definitiva, este tipo de actuación supone una aproximación a otras realidades mediante la aportación de información y experiencias, poniendo al/la profesional en una posición de curiosidad y aprendizaje, cuyos efectos van más allá de la detección y control de las actitudes y situaciones discriminatorias.

Dificultades

La búsqueda de soluciones para la mejora de la atención en los servicios debe desembocar en la mejora de los recursos a disposición del personal y la realización de cambios en la estructura orgánica del servicio.

La participación de profesionales en acciones de sensibilización no siempre supone un interés auténtico por cambiar sus actitudes frente a nuevas realidades. Las acciones de sensibilización no tienen éxito por sí solas, ni producen una mejora automática de la atención.

Las personas que trabajan en los servicios, están influidas por una visión estereotipada de los distintos colectivos, con la que justifican los conflictos o dificultades que surgen en la concepción de las políticas o programas, considerando que desde su posición no es posible la búsqueda de soluciones.

La sensibilización por sí sola no producirá la ruptura de estereotipos y prejuicios, ya que éstos se forman durante un largo periodo de tiempo y son de carácter educacional o responden a costumbres profesionales adquiridas durante mucho tiempo y están alimentados por factores externos.

No se han desarrollado experiencias de formación del personal de las empresas para la resolución de conflictos de carácter cultural.

En la Administración pública es más difícil proponer cambios en la forma de trabajar, a lo que se añade el carácter fijo de sus empleados/as.

Propuestas

La formación, información o sensibilización de profesionales debe ir acompañada de cambios en la estructura del servicio, el personal, los protocolos de actuación y otras acciones de información y sensibilización de los/as usuarios/as.

La mejora en la atención debe consistir en la adaptación continua de las personas que trabajan en los servicios, tanto cultural, como legal o de comunicación.

En este caso, será necesario plantear cambios en dos ámbitos:

⇒ En la organización del trabajo, analizando los elementos que favorecen la existencia de barreras e impiden la participación de determinados colectivos.

⇒ En las actitudes del personal, promoviendo la ruptura de estereotipos.

La propuesta de transformaciones en la organización de las entidades y en las actitudes individuales de su personal, debe ir acompañada de actividades de carácter más general, que promuevan un cambio en los mensajes de los medios de comunicación y las personas con capacidad de decisión política.

Es necesario trasladar la figura del/la mediador/a intercultural a otros ámbitos, como la empresa, mediante la formación del personal, aumentando el grado de comprensión de la diversidad cultural.

Sensibilización a personal funcionario y a personas responsables de la elaboración de programas de formación en las Administraciones Públicas.

Sensibilización en espacios públicos

Bajo la etiqueta de la “interculturalidad” y con la finalidad de promover la convivencia entre la población inmigrante, las minorías étnicas y el resto de la población, se diseña un mecanismo de sensibilización consistente en la creación de espacios físicos de intercambio que permitan el contacto directo y el conocimiento mutuo entre población de diferentes características.

Las acciones de sensibilización en espacios públicos consisten en la organización de talleres, encuentros y actividades que muestran las costumbres de la población inmigrante, la perteneciente a minorías étnicas, y las de la propia comunidad local, y propician un cambio de actitudes basado en la formación de una opinión individual a partir de la relación con personas concretas.

En toda intervención dirigida a promover la integración de colectivos en riesgo de exclusión deben organizarse actuaciones que favorezcan la creación de una imagen positiva de estos colectivos y la ruptura de estereotipos, y pongan de manifiesto la diversidad cultural existente.

Este tipo de actividad presenta varias ventajas frente a otras acciones de sensibilización. Por un lado, tiene un coste menor al de una campaña en los medios de comunicación; y, por otro, el resultado perseguido no es sólo invitar a las personas destinatarias a la reflexión, sino conseguir un cambio en la visión de los distintos colectivos.

Otro elemento importante es la capacidad de llegar a un público destinatario muy diverso (medios de comunicación, personas con capacidad de decisión, agentes sociales, etc.), pues la repercusión entre la población atrae siempre a los/as decisores.

Del mismo modo, facilita la integración de la población inmigrante y las minorías étnicas, al promover su participación en la vida local y el conocimiento de la cultura autóctona.

Elementos clave

El diseño de actividades de sensibilización en espacios públicos debe perseguir la **creación un espacio de intercambio** que favorezca la participación tanto de población inmigrante o perteneciente a minorías étnicas, como de población autóctona. Para ello, las actividades que se planteen tendrán un **carácter lúdico**.

La acción de sensibilización debe buscar la **coincidencia con festividades u otros acontecimientos ya programados**; así, el tipo de evento que se puede organizar es de muy diversa índole: teatros, cine forum, promoción de artesanía, muestra gastronómica, talleres, jornadas, etc. Además, la inclusión de estas actividades en festividades tradicionales de las localidades, favorece la participación e implicación de las administraciones locales y su interacción con otras entidades (asociaciones, ONGs, etc).

Debido a la heterogeneidad de las actividades, pero también al tipo de acontecimientos en los que se integran, el **público** al que puede dirigirse es **muy variado**: niños/as, padres y madres, agentes sociales, empresariado, responsables políticos, medios de comunicación, etc.

La **participación de administraciones y asociaciones** en la sensibilización permite conocer la relación real de los diferentes colectivos y el éxito o fracaso de las actuaciones.

Para garantizar la eficacia de la acción de sensibilización será necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

- La participación de administraciones y otras entidades del territorio en la organización.
- La buena planificación de la actividad, que implica el estudio de los colectivos que participarán (tanto la población a la que se quiere sensibilizar, como el colectivo desfavorecido sobre el que se sensibiliza).
- El diseño de un sistema de medición del impacto de las actuaciones desarrolladas, que permita conocer en qué medida se han producido cambios en las relaciones de las distintas comunidades de la localidad.

Dificultades

Existe la posibilidad de que no se consiga el resultado previsto, bien debido a la imprecisión del objetivo a conseguir, bien por la yuxtaposición de varios espacios de sensibilización, o bien por la elección del acontecimiento en el que se integra.

Uno de los factores de éxito es el carácter innovador de las actividades. Sin embargo, las personas encargadas de su diseño, no suelen ser especialistas en la organización de este tipo de eventos, sino los y las profesionales de servicios de inserción.

En ocasiones, se elaboran mensajes muy generales o centrados en mostrar los aspectos positivos de la convivencia entre personas de diferentes orígenes, en los que no se ha tenido en cuenta la situación real de convivencia en el territorio.

El público que participa en este tipo de actividades de sensibilización pertenece, generalmente, al grupo de personas que está en contacto directo con actividades de fomento de la integración de colectivos desfavorecidos. En muchas ocasiones no se consigue el impacto de estas acciones fuera del ámbito de influencia de los proyectos.

Propuestas

Es fundamental el establecimiento de un objetivo claro, seguido del diseño de una actividad atractiva pero que mantenga el objetivo de sensibilización. También es esencial para conseguir el impacto deseado la elección del momento y el lugar en que se desarrollará la actuación.

El diseño debe contar con profesionales y equipos técnicos especializados en este tipo de actividades o las organizaciones deben promover la formación de su personal técnico en materia de sensibilización y creatividad.

De nuevo una cuidada planificación, desde la realidad del territorio sin omitir los aspectos negativos, permitirá afrontar las situaciones de discriminación existentes.

En la fase de diseño de las actuaciones de sensibilización se debe tener presente el objetivo de participación de colectivos no sensibilizados y la obtención de resultados con estas personas.

Sensibilización mediante tecnologías de la información y la comunicación

Las campañas de sensibilización elaboradas para su difusión en medios de comunicación, se utilizan como fórmula general para mejorar la percepción social de colectivos que presentan dificultades de integración y sufren el rechazo del resto de la población. Este tipo de campañas constituye, por tanto, una estrategia eficaz para la lucha contra el racismo y la xenofobia.

Son actuaciones dirigidas a un público general cuyo principal efecto es el de invitar a la reflexión acerca de los prejuicios y estereotipos hacia determinados colectivos. La diferencia con otras acciones de sensibilización -como la creación de espacios de intercambio-, es que no existe un conocimiento de la realidad sobre la que se pretende sensibilizar, por tanto, no producirá un cambio de actitudes, sino la reflexión sobre determinados estereotipos o concepciones equivocadas.

Por otra parte, este tipo de sensibilización permite visualizar la aportación de la inmigración a la sociedad de acogida, utilizando una herramienta que permite una amplia difusión.

Elementos clave

Las campañas de sensibilización en soportes audiovisuales permiten la utilización de formatos diferentes, así como el planteamiento de resultados distintos.

La **elaboración de documentales** en formato vídeo o DVD es la forma más utilizada para dar a conocer trayectorias de vida de población inmigrante, minorías étnicas u otros colectivos, costumbres, la cultura, o experiencias positivas en el ámbito laboral, educativo, etc.

Los documentales se han convertido en la herramienta de sensibilización más habitual. Su estructura puede ser muy diversa, desde la narración de contenidos generales, destinada generalmente a la difusión de actuaciones, hasta la realización de reportajes testimoniales sobre experiencias en la empresa, la acogida, la familia, etc.

En la elaboración de documentales es necesario poner especial atención en la **difusión de una imagen positiva pero real** de la aportación de las personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas a la sociedad, **evitando dar una visión sensacionalista o idealizada de la situación del colectivo**.

Otras estrategias de sensibilización más novedosas llevadas a cabo han consistido en la realización de **anuncios publicitarios para radio y televisión**. Se trata de campañas de muy corta duración en las que se transmite un mensaje o "lema" que debe invitar a la reflexión sobre la posibilidad de tener una concepción equivocada acerca de la población inmigrante o perteneciente a minorías étnicas.

En la ejecución de acciones de sensibilización de carácter general deben participar **profesionales sensibilizados/as**, generalmente aquéllos/as que trabajan para la integración de colectivos en riesgo de exclusión; pero también **personal especializado en la realización de campañas**, pues uno de los factores de éxito de estas actividades es su carácter novedoso.

Otro elemento que contribuirá al éxito y mayor impacto de la actuación es la **elaboración de un manual de utilización del material**, que asegure que se dirige al público para el que fue elaborado y que se usa correctamente.

Dificultades

Las campañas de sensibilización suelen estar elaboradas por personas especializadas en la integración de colectivos desfavorecidos, pero sin formación alguna en la realización de grandes campañas de sensibilización o bien se encarga la elaboración de la campaña a una entidad externa, que posee los conocimientos técnicos, pero no la sensibilidad requerida para el tratamiento adecuado.

La difusión de campañas de sensibilización en los medios de comunicación requiere una importante inversión, que las entidades dedicadas a la inserción de colectivos desfavorecidos no pueden realizar.

El impacto de este tipo de campañas es limitado en el tiempo y muy difícil de medir.

Propuestas

La participación de profesionales especializados en la realización de campañas publicitarias o de materiales audiovisuales, combinada con la participación de personas especializadas en la integración de colectivos con dificultad, es el factor clave para asegurar el éxito de este tipo de sensibilización. O bien, la sensibilización y formación previa de personal especializado.

Realización de un trabajo en dos direcciones:

⇒ Búsqueda de empresas patrocinadoras y relación con los medios de comunicación.

⇒ Implicación de las administraciones públicas con el fin de que incluyan estos productos en sus campañas institucionales, así como su apoyo en las negociaciones con medios de comunicación públicos y privados.

Diseño y puesta en marcha de procesos de evaluación basados en la realización de encuestas y entrevistas de grupo.

Además, toda campaña debe contemplar acciones de continuación.



Espacios mixtos de convivencia intercultural

Los espacios de encuentro e intercambio se dirigen normalmente a personas inmigrantes o a personas pertenecientes a minorías étnicas y a otros miembros de la comunidad en la que viven, con el fin de compartir sus experiencias, sentimientos, ideas, opiniones, valores y creencias en un espacio común.

Este tipo de actuación pretende romper estereotipos y prejuicios, trabajando los valores de respeto y tolerancia, por lo que constituye un factor importante en la prevención de actitudes racistas y xenóforas. Además, estas experiencias contribuyen a la promoción de una visión positiva de la convivencia intercultural entre las personas que participan.

La tendencia de feminización de las migraciones obliga a prestar una especial atención a la situación de las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas.

Elementos clave

Se trata de **construir un modelo de convivencia intercultural** basado en la **creación de “grupos de apoyo”** formados por personas que conviven en un mismo territorio, pues los apoyos ofrecidos a la población desfavorecida suelen ser de carácter institucional o se producen de manera informal.

Estos espacios tienen un componente importante de auto-ayuda, de espacio terapéutico, de lugar en el que tratar y superar los conflictos y dificultades en la convivencia, que no se producen por circunstancias de carácter individual sino grupal.

La creación de espacios mixtos de convivencia intercultural debe partir de las siguientes consideraciones:

- Creación de espacios públicos que no estén condicionados por aspectos culturales y permitan, por tanto, la relación entre personas de diferente origen cultural.
- La organización de actividades que pongan de manifiesto las diferentes características y costumbres de las personas que participan y que permitan la interrelación entre ellas, y de otras actividades que impulsen la participación conjunta y el conocimiento mutuo.

Todas las actividades que se realicen deberán prestar una especial atención a la situación de las mujeres, que en muchos casos tienen atribuido el cuidado de hijos e hijas, por lo que se pondrán en marcha los mecanismos necesarios para facilitar la conciliación y permitir su participación en los espacios.

En la creación de estos espacios de encuentro se debe implicar a distintos actores del territorio. Para asegurar el buen funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de estos espacios, se recomienda la **elaboración de una guía metodológica** que recoja los pasos a seguir, experiencias anteriores, buenas prácticas y dificultades.

Dificultades

Muchas mujeres tienen adjudicadas las responsabilidades domésticas y de cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes cuestión que dificulta su participación en los encuentros.

La situación, en ocasiones, muy precaria de las personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas, constituirá un obstáculo para su participación.

El personal encargado de la creación de espacios de encuentro y la organización de actividades no siempre tiene claro el objetivo y posible contenido de las mismas, lo que complica la obtención del resultado perseguido.

Los equipos profesionales están formados por personas que también tienen una visión estereotipada de la realidad, por lo que puede serles difícil detectar situaciones de discriminación y proponer soluciones.

En ocasiones, se evita poner de manifiesto problemas o conflictos, o bien se tiende a la negación de los estereotipos.

Propuestas/soluciones

Previsión de recursos de carácter complementario para el apoyo al cuidado de hijos/as y de personas dependientes.

Previsión de ayudas económicas que fomenten la participación.

Implicación del público destinatario en el análisis previo de las necesidades reales de las personas participantes.

La formación y sensibilización de los equipos técnicos, junto con su conocimiento directo del colectivo, permitirá eliminar estereotipos y conocer las problemáticas que deben abordar.

En la organización de actividades se debe crear un ambiente que permita poner de manifiesto problemas personales, familiares y de la propia comunidad, así como soluciones para abordarlos.



Apoyo al asentamiento

La creación de dispositivos para favorecer el traslado de familias inmigrantes y otras pertenecientes a minorías étnicas u otros colectivos en riesgo de exclusión desde zonas densamente pobladas, hacia otras del medio rural cuya principal característica es el despoblamiento, constituye una actividad que facilita su integración en el territorio español.

Al mismo tiempo, el diseño de actuaciones para favorecer la movilidad geográfica, realizado en la primera fase de la Iniciativa Equal, ha supuesto también una actuación de prevención de actitudes racistas y xenófobas, al mostrar la contribución de estos colectivos al desarrollo socioeconómico de zonas en proceso de despoblamiento, en la medida en que propicia el mantenimiento de recursos (educativos, sanitarios, etc.). En definitiva, esta actuación ha constituido fundamentalmente un cambio en el planteamiento de “inmigración como problema” a “inmigración como factor de desarrollo”.

La realización de este tipo de actuaciones lleva consigo no sólo la implicación de las familias, sino también la del empresariado local y los/as responsables políticos del municipio, lo que favorece el conocimiento directo de las personas que residirán en el territorio y la ruptura de estereotipos. Por otra parte, la voluntad de procurar la permanencia en el territorio de estos colectivos, fomenta la motivación de los mismos al traslado.

La promoción de la movilidad geográfica hacia territorios necesitados de repoblación, constituye un modelo de gestión de las migraciones internas que contribuye a generar una imagen positiva de la inmigración.

Estos recursos humanos son muy favorables para los pueblos receptores y sus ciudadanos tendrán otra percepción del hecho migratorio. Obviamente, el asentamiento no es una actividad de lucha contra el racismo y la xenofobia en sí misma, pero sí una medida que logra efectos positivos si se hace una adecuada sensibilización.

Elementos clave

Durante la planificación de la actuación se deben plantear tres **objetivos** básicos:

- Proporcionar una **alternativa de integración a personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas y otros colectivos en riesgo de exclusión**.
- Ofrecer a los territorios una **solución a la situación de despoblamiento** y promover el mantenimiento de sus actividades sociales y económicas.
- Mostrar los beneficios de la actuación para las personas beneficiarias y para los territorios.

Esta actuación se estructura en varias fases:

- La **selección y orientación** de las familias.
- La formación sobre la situación geográfica del territorio receptor. Es muy importante dar una **información real sobre las características del territorio**, las posibilidades profesionales, los recursos sanitarios, educativos, culturales, las costumbres y tradiciones, etc.
- Conseguir un **compromiso por parte de las familias**.
- Facilitar el traslado e instalación de las familias, así como su inserción sociolaboral.
- Seleccionar los municipios receptores, analizando las posibilidades de vivienda y empleo.
- Establecer **sistemas de cooperación con los territorios receptores**, generalmente mediante la inserción de profesionales encargados de la coordinación entre las entidades de los territorios receptores y de los territorios de procedencia de la población asentada. También es fundamental el establecimiento de acuerdos de cooperación que impliquen a responsables políticos de ambos territorios.
- Realización de **acciones de sensibilización** dirigidas a los/as actores del territorio, así como a la población receptora.
- Seguimiento del proceso a medio y largo plazo.

La **selección**, tanto de las familias como de los municipios, es un factor clave en el proceso; la motivación de toda la unidad familiar, así como el interés de los municipios, constituyen premisas básicas para el éxito de la actuación.

La **sensibilización**, apoyo e implicación de las autoridades y de la sociedad de acogida en su conjunto, además de la de las familias, es el elemento clave para el desarrollo satisfactorio de esta actuación. La sensibilización de la sociedad receptora debe consistir en la transmisión de una visión objetiva de las culturas de origen de los/as nuevos/as vecinos/as.

Resulta fundamental el **seguimiento del proceso** de incorporación de la familia a su nuevo lugar de residencia, que permitirá la mediación en posibles conflictos. La comunicación constante con las familias y los municipios será la clave para descubrir posibles problemas y buscar nuevas soluciones.

Dificultades

La precipitación, tanto en la selección de las familias como en la elección de los municipios, puede contribuir al fracaso de la actividad.

La falta de implicación de autoridades del territorio podría dificultar la obtención de algunos recursos fundamentales para la permanencia de las familias, como el alojamiento o el empleo.

La acogida por parte de la población autóctona puede resultar fría. Por otra parte, se pueden producir conflictos en la convivencia con las familias.

La falta de conocimiento de otras realidades por los/as profesionales (centros de salud, centros educativos, etc.) puede dificultar la integración en la localidad.

En territorios con pocos recursos y una población muy reducida, aumentan las dificultades para la inserción laboral de mujeres o la oferta laboral se limita a profesiones feminizadas.

Estos procesos tienen efectos a largo plazo, por lo que los resultados son difíciles de medir. Además, resulta necesaria la coordinación entre los territorios y la presencia de profesionales que proporcionen determinados servicios (mediación, formación complementaria por ejemplo en lengua castellana).

Propuestas

La selección de familias cuyos territorios de origen tengan características parecidas (zonas rurales), la información real acerca de las características (positivas y negativas) del territorio, e incluso, la realización de una visita, evitará posibles fracasos.

El apoyo y cooperación de administraciones locales y supralocales son factores esenciales para garantizar el alojamiento, la inserción en un empleo estable, etc.

La realización de actividades de sensibilización e información a la población sobre los aspectos positivos de la recepción de las familias en el municipio, así como la organización de espacios de encuentro, es fundamental para promover una buena acogida y el conocimiento mutuo.

Realización de actividades de formación, información o sensibilización en materia de interculturalidad e igualdad de oportunidades dirigidas a profesionales, capacitándoles para recibir personas con diferentes características en sus servicios.

Apoyar y orientar las iniciativas laborales de las mujeres a través del fomento del autoempleo.

Implantación de medidores de impacto que analicen los resultados con posterioridad al asentamiento, así como acuerdos que garanticen la coordinación entre territorios.

Socialización de jóvenes

Las intervenciones en el ámbito educativo dirigidas a promover la integración de jóvenes en situación de exclusión, así como las actividades de sensibilización y formación que implican a todas las personas implicadas (profesorado, alumnado y resto del personal), se convierten en objetivo de los proyectos en la medida en que, por un lado, contribuyen a mejorar la convivencia en una sociedad diversa, aumentando las posibilidades de integración social y laboral una vez fuera del sistema educativo y, por otro, reducen las posibilidades de caer en una situación de exclusión y la generación de conflictos de convivencia derivados de la existencia de prejuicios.

Las actividades en centros educativos están basadas en un proceso de trabajo de carácter integral, en el que se diseñan desde actividades que pretenden combatir el absentismo, otras que tienen por objeto la motivación del alumnado hacia la formación para su futura inserción o para su mantenimiento en el sistema educativo, hasta acciones de sensibilización que persiguen evitar las actitudes de rechazo y, por tanto, prevenir posibles actitudes racistas y xenófobas.

Este tipo de actividad supone una propuesta de innovación metodológica para la prevención de la exclusión y la discriminación, cuyo éxito está basado en la diversidad de las personas que participan, la flexibilidad de las actividades organizadas, y el carácter práctico y no teórico de las mismas.

Elementos clave

Para el desarrollo de esta actividad se debe contar con un **equipo interdisciplinar** formado por el profesorado y otros profesionales (trabajadores/as sociales, mediadores/as, psicólogos/as, administradores/as, orientadores/as, etc.), así como con el apoyo de administraciones, asociaciones y empresas. En definitiva, debe existir la participación del personal y el alumnado de los centros educativos, así como de las entidades y actores del territorio.

El **trabajo grupal** es la base de esta actividad, que tiene por objeto la recuperación de alumnos/as que no participan en el proceso educativo y pueden llegar a situaciones de exclusión en el futuro.

Se deben constituir aulas específicas, que agruparán a personas de diversa procedencia, dirigidas por personal especializado, en las que se trabajará para lograr fundamentalmente dos **resultados**:

- Una mayor participación de los/as alumnos/as que no se integran en el sistema educativo normalizado.
- Una mejor convivencia tanto del personal como del alumnado.

Para la **promoción de la integración del alumnado** con dificultades se realizan **actividades de carácter muy variado** en el aula, tales como educación sexual, deporte, música, fotografía, baile, prevención en el consumo de drogas, cocina, senderismo, pintura, incluso temas relacionados con la formación profesional (albañilería, mecánica, fontanería, madera, forja, electricidad, etc.)

Para conseguir una **mejora de la convivencia**, el aula se concibe como un laboratorio en el que se trabajan los conflictos de relación entre diferentes grupos o personas con características diversas. Es en este aspecto en el que se desarrolla la lucha contra actitudes racistas y xenófobas.

Con carácter complementario, se debe articular un **sistema de seguimiento** de las familias, mediante la realización de reuniones con padres y madres, visitas domiciliarias, etc. Para garantizar la socialización de las personas beneficiarias y la convivencia entre grupos, también debe realizarse el seguimiento de la situación personal de los/as alumnos/as, de su proceso de aprendizaje, etc.

Dificultades

Esta experiencia requiere un proceso muy largo de ejecución. Sólo se podrán comprobar resultados positivos en el alumnado y la población tras varios años.

No existe una fórmula genérica que permita que esta actividad sea aplicada a todo tipo de jóvenes.

Esta actividad no puede ser desarrollada por profesionales no especializados en la integración de jóvenes con dificultades de inserción.

La puesta en marcha de un dispositivo específico que procure la integración y eliminación de barreras de personas con dificultades, puede plantear problemas a la hora de volver a sistemas normalizados.

Propuestas

La implicación de las autoridades educativas que garanticen el desarrollo de las actividades por un largo periodo de tiempo.

Será necesario un diseño específico de las actuaciones según el público al que se dirijan o los problemas que se intenten solucionar.

Se requiere la coordinación de distintos profesionales y la presencia de personal especializado en este tipo de actuaciones.

Estas actividades deben diseñarse siempre desde la perspectiva de su integración en el sistema general de educación y formación profesional.



Gestión de la diversidad en las empresas

El objetivo último de las actividades de detección y prevención de actitudes racistas y xenófobas es conseguir la resolución de conflictos y plena integración de las personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas en el ámbito laboral. Para la consecución de este objetivo, al análisis de las discriminaciones que sufre el colectivo y la propuesta de soluciones, se une la implicación de las empresas y sus responsables en la generación de una mayor responsabilidad social.

La superación de las discriminaciones en el entorno laboral favorecerá, no sólo la estabilidad de las personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas que trabajan en ellas, sino que aumentará las posibilidades de acceso al empleo de estos colectivos.

La finalidad última de este tipo de actividad, no consiste únicamente en la adaptación de soluciones a nuevas realidades, sino que pretende poner de manifiesto los beneficios para la empresa de tener una plantilla diversa, que se convierte en una actividad de lucha contra la discriminación y el racismo, en la medida en que se promueve una visión positiva de las cualidades que tienen todas las personas.

El establecimiento de códigos de responsabilidad social de las empresas consiste en el análisis de las discriminaciones que se pueden producir en el entorno laboral, y la propuesta de un sistema de gestión de la diversidad que aproveche las diferencias entre los/as trabajadores/as.

Elementos clave

Los códigos de calidad comienzan con la **realización de una investigación**, que contará con la **participación de todos los actores de la empresa** a lo largo de todo el proceso. La investigación tiene dos finalidades:

- El **análisis de las situaciones de discriminación** que se producen en el ámbito laboral, para el que previamente se habrá diseñado una metodología de análisis de las discriminaciones.
- La definición de soluciones a las situaciones de discriminación detectadas mediante la **elaboración de una propuesta de gestión de la diversidad en la empresa**, que consistirá en el diseño del proceso a seguir para la superación de las actitudes de rechazo y conductas discriminatorias.

Para conocer las actitudes de rechazo y las conductas discriminatorias será necesario realizar un **estudio de situaciones y casos reales en la empresa**. Para ello, se estudiará la situación de las personas que sufren discriminaciones. Igualmente, la investigación debe abarcar todos los ámbitos de la empresa, el sistema de organización y gestión, de toma de decisiones, los distintos niveles profesionales, sus características económicas y comerciales, su dimensión, etc.

Los/as profesionales encargados de realizar la auditoría social y diseñar el código de gestión de la diversidad deben estar presentes en los procesos formativos y de orientación laboral, lo que les permitirá tener una imagen global de las discriminaciones y dificultades existentes para el acceso y mantenimiento del empleo.

Se recomienda la definición de un perfil profesional especializado en el análisis de las situaciones de discriminación social y la propuesta de alternativas para su superación. Esta figura podría facilitar la participación de las empresas en la implantación de sistemas de gestión de la diversidad.

En muchos casos, será necesario **complementar este tipo de actuación con acciones previas de sensibilización al empresariado** sobre las posibilidades de inserción de determinados grupos, como el colectivo gitano, o las posibilidades de las mujeres dentro de la empresa.

Un elemento que puede ayudar a conseguir un buen resultado en la implantación de códigos de calidad social es la utilización de un modelo de calidad (por ejemplo el modelo EFQM), conocido por el empresariado, e incluso la combinación en la implantación del sistema de parámetros de calidad social con otros como la calidad medio ambiental o la económica.

Dificultades

La implantación de sistemas de calidad social en las empresas requiere de la existencia previa de mecanismos de detección de situaciones de discriminación en el interior de las empresas, así como la presencia de personal especializado para acompañar todo el proceso.

La incorporación de personal especializado en calidad social supone un aumento de coste.

La generalización en la implantación de sistemas de calidad humana en las empresas es el aspecto más complejo.

Las experiencias de implantación de códigos de calidad humana hasta el momento sólo se han puesto en marcha en grandes empresas. Su generalización a las PYMEs puede ser más complicada debido a la heterogeneidad de las mismas.

Para el desarrollo adecuado de esta actividad es necesario contar con la participación de un amplio número de empresas con características diferentes.

Propuestas

Se debe partir del diseño de mecanismos de detección, para lo que es posible la utilización de otros sistemas de medición e implantación de la calidad en las empresas.
La formación de personal especializado permitirá la adaptación o diseño de mecanismos eficaces de detección.

El apoyo técnico y financiero de las administraciones fomentaría la puesta en marcha de este tipo de actividad, posibilitando una futura asunción de la actuación por la empresa.

Implicación de las Administraciones públicas para que exijan a las empresas la implantación de estándares de calidad.
Difusión de modelos de referencia y promoción de empresas que incorporen códigos de calidad social.

Equal puede ser un laboratorio para el diseño de indicadores y sistemas de calidad dirigidos a las PYMEs y microempresas, que también reciben población diversa.

Implicación y sensibilización de las organizaciones de representación de las empresas de distintos sectores o actividades.



Sistemas territoriales de detección

El ámbito municipal es el entorno de convivencia entre distintos colectivos, y por tanto, son las administraciones locales, y también otras entidades públicas y privadas que operan en el territorio, las que participan en los procesos de integración de personas inmigrantes y minorías étnicas y se encuentran con dificultades y actitudes de rechazo.

El diseño e implantación de un sistema de trabajo en red entre municipios se ha planteado, en la primera fase de Equal, como un sistema eficaz en la detección y prevención de actitudes racistas y xenófobas, así como en la promoción de la integración laboral de los colectivos más desfavorecidos y la mejora de sus condiciones de vida.

La cooperación entre los y las profesionales de los distintos territorios mediante la creación de una red de carácter virtual tiene como resultado la obtención de información sobre el fenómeno de la inmigración, diagnósticos actualizados sobre situaciones de discriminación o rechazo a colectivos con especiales dificultades de integración, información sobre los recursos existentes, pero sobre todo, proporciona un espacio de comunicación que facilita el intercambio de información, agilizando los procesos de búsqueda de soluciones.

Durante la primera fase de Equal se ha puesto en marcha un sistema de trabajo en red basado en las tecnologías de la información y la comunicación, lo que disminuye el coste, elemento fundamental para su traslado a las políticas generales, al resultar atractivo para las personas responsables del diseño de programas. Destacan, además, las posibilidades de trasladar este tipo de actividad a ámbitos distintos del de inserción sociolaboral y lucha contra el racismo y la xenofobia.

Elementos clave

La implantación de un sistema de trabajo en red requiere la ejecución de actividades a **dos niveles**:

- En el **ámbito local**, el personal de los distintos servicios se encargará de recoger información sobre recursos existentes, situaciones de discriminación, actitudes de rechazo, etc.
- En un **nivel supra-local** debe existir un organismo que recoja y procese la información aportada por cada municipio.

El sistema de comunicación entre los dos niveles debe ser ágil, por lo que la **utilización de las Nuevas Tecnología de la Información y la Comunicación** es la única vía que asegura la transmisión inmediata de la información. Igualmente es fundamental el diseño de una página web que permita el acceso de las personas implicadas en los distintos servicios de los municipios.

Por otra parte, debe diseñarse una **herramienta para la recogida de la información**; en este sentido, existe una experiencia práctica consistente en la **elaboración de fichas** que deben ser cumplimentadas

por el personal técnico de los municipios y que recogen información acerca de las actividades de apoyo a la creación de empleo, situaciones de discriminación (focos de racismo) detectadas, desigualdades de género, actuaciones para la mejora de las condiciones de vida (condiciones de vivienda, sanidad, educación). La información recogida en las fichas permite la **elaboración de informes** sobre problemas detectados y soluciones puestas en marcha.

El sistema de intercambio de información debe complementarse con actuaciones novedosas en el territorio que favorezcan la integración y la mejora de las condiciones de vida. Igualmente, se utilizará la **página web** como vehículo para la publicación de la información; ésta multiplicará sus efectos en la medida en que el **acceso a la información** sea **público** y no esté restringido a los/as profesionales participantes en la red. Además, la página web ha de ser muy dinámica, **actualizando la información diariamente**.

El carácter virtual de la cooperación permite una rápida detección de dificultades y búsqueda de soluciones. En la medida en que constituye un sistema de intercambio, las posibilidades de encontrar soluciones a nuevos problemas aumentan.

Dificultades

Como todo dispositivo dependiente de una herramienta informática, requiere la existencia del equipamiento adecuado y una cultura de utilización de las NTIC.

El éxito de esta actividad depende de los contenidos que se trabajen en la red. Existe el peligro de caer en una recopilación masiva de información

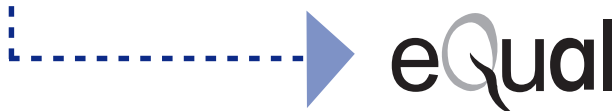
Esta actuación requiere el compromiso de las diferentes organizaciones públicas y privadas que operan en el territorio para realizar su parte del trabajo, pues la utilidad de este sistema depende de la información aportada desde lo local.

Propuestas

En la fase de diseño de la actividad será necesario contar con personal especializado que esté capacitado para prever las necesidades de equipamiento. Además, se deberá formar a las personas que vayan a utilizar el sistema.

Debe existir una planificación clara y una selección de la información que aportará cada entidad o servicio y la utilidad que tendrá el trabajo en red.

Las tareas de información y sensibilización sobre los beneficios de la cooperación entre territorios, así como la dinamización del trabajo durante su ejecución, serán la clave para el funcionamiento de la red.



Sistemas de detección de actitudes racistas y xenófobas

Los procesos de detección persiguen la obtención de información sobre las relaciones entre personas en distintos ámbitos (laboral, educativo, etc.), así como el conocimiento de los conflictos de convivencia y la posterior elaboración de estrategias de prevención y erradicación de las conductas racistas y xenófobas.

En el ámbito de las políticas generales no se han articulado mecanismos que recojan o permitan el análisis de esta información (por ejemplo, condiciones de trabajo de la población inmigrante o perteneciente a minorías étnicas y comparación con la situación del resto de la población).

A diferencia de las redes de cooperación entre territorios, el diseño de indicadores de detección e identificación de conductas racistas y xenófobas suele estar basado en la realización de estudios o investigaciones.

El sistema de intercambio de información a través de una red virtual de cooperación recoge información práctica, basada en el trabajo cotidiano de los/as profesionales de los territorios en la integración de personas que sufren situaciones de discriminación y busca soluciones rápidas. Este tipo de actividad consigue una recogida dinámica de información, su rápida actualización y el conocimiento de los continuos cambios en las circunstancias de las personas y los territorios.

Sin embargo, las investigaciones basadas en la elaboración de indicadores, el estudio de casos, la comparación de datos y la elaboración de conclusiones, dan una visión contrastada y exhaustiva, no sólo de las situaciones de discriminación, sino de las causas, lo que facilita la búsqueda de soluciones novedosas y eficaces, pues un diagnóstico ajustado es la base de una buena actuación posterior. En cambio, la detección de conductas racistas y xenófobas mediante la realización de investigaciones tiene el inconveniente de dar respuestas estáticas frente a una realidad cambiante.

Elementos clave

Para el examen de situaciones de discriminación en el ámbito laboral, se puede poner en marcha **una o varias investigaciones, coordinadas entre sí**, basadas en una **metodología que combine el estudio de casos concretos con la recogida sistemática de información**.

Un elemento interesante es la **combinación de varios estudios que abarquen entornos de trabajo diferentes**, lo que permitirá comparar con posterioridad las situaciones de discriminación detectadas en relación con las actividades en las que se identificaron.

Otro elemento fundamental al plantear una estrategia de detección es la **participación directa en el análisis de**, por un lado, **profesionales** de la investigación especializados/as en el estudio de discriminaciones y, por otro, de **sindicatos y administraciones públicas**, así como de entidades especializadas en la aplicación de la perspectiva de género.

Para la realización del estudio se diseñará un sistema de **recogida de información periódica**, con el fin de ir comprobando los cambios en la situación de los/as trabajadores/as, tanto autóctonos/as como inmigrantes, y de detectar la existencia de situaciones de discriminación que persisten.

Una de las claves para la realización de un estudio de calidad es el establecimiento de **dos niveles de comparación**:

- Análisis de las diferencias entre las condiciones de la población autóctona y la situación de la población inmigrante o la perteneciente a minorías étnicas.
- Análisis de las situaciones de discriminación detectadas en relación con los sectores estudiados.

Todo ello, se complementa con el estudio de las especiales características y circunstancias de las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas.

Las conclusiones derivadas de los estudios sobre detección realizados se utilizarán fundamentalmente en actos de difusión, para poner de manifiesto la situación de desigualdad en la que se encuentra la población inmigrante y las minorías étnicas; aunque también podrán ser utilizadas para el diseño de estrategias de sensibilización en los diferentes ámbitos estudiados.

Dificultades

Elaboración de indicadores eficaces, que aseguren la detección de prácticas discriminatorias.

Este tipo de actividad proporciona una información estática (la del momento en que se realizó el estudio), sin embargo, los estereotipos tienen un carácter dinámico.

El equipo o la entidad encargada de la recogida de información, puede condicionar los resultados.

Este tipo de actividad se utiliza como metodología de recogida de información sin tener, en ocasiones, otra finalidad que la de difundir las conclusiones extraídas.

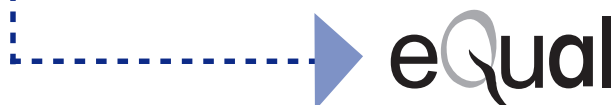
Propuestas

Realización de un análisis previo de la situación, a partir del cual se definan claramente los elementos que se desea analizar.

Realización de análisis periódicos que permitirá, durante el desarrollo de la investigación, conocer los cambios en las situaciones detectadas, así como los problemas persistentes, para los que se plantearán soluciones eficaces.
Actualización de los sistemas públicos de información estadística ya existentes, para que recojan información sobre nacionalidad, origen, género, etc.

Definición cuidadosa del perfil de las personas encargadas de realizar el análisis y, cooperación con otros/as profesionales.

La detección de actitudes racistas y xenófobas podría servir para la definición de las barreras en el acceso a servicios de personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas, y por tanto, para proponer soluciones.



RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Recomendaciones

Actuaciones de sensibilización

Campañas de sensibilización

Mejorar la percepción social de colectivos con dificultades de integración es el principal objetivo de las campañas de sensibilización, de carácter general, que se diseñan actualmente recurriendo a las tecnologías de la información y la comunicación. La finalidad de estas campañas es llegar a ser difundidas por grandes medios de comunicación, invitando a la reflexión sobre la percepción de la población inmigrante, las minorías étnicas y/u otros colectivos desfavorecidos.

La mayor dificultad de estas actuaciones es el alto coste en publicidad y la falta de recursos destinados a financiarla. Hasta ahora, algunas organizaciones han dirigido sus esfuerzos a buscar fórmulas de financiación para la difusión de campañas de publicidad de carácter social.

Para conseguir un mayor impacto de estas campañas se proponen las siguientes medidas:

- ☐ Fomento de las estrategias de acercamiento a los medios de comunicación, impulsando el contacto con profesionales de los mismos y realizando acuerdos de cooperación con empresas de comunicación y publicidad. La implicación de estas empresas puede ser clave para la incorporación de temas de carácter social en los contenidos difundidos por los medios. Para la creación de un espacio de cooperación con empresas de comunicación y publicidad es necesario sensibilizar a sus responsables y profesionales.
- ☐ Implicación de la Administración en los procesos negociadores de campañas de sensibilización.
- ☐ Formación de profesionales de las distintas entidades en actividades de marketing social o contratación de personal especializado en materia de publicidad y comunicación.

Sensibilización de profesionales

La información, formación y sensibilización de profesionales de servicios de atención directa a población inmigrante y minorías étnicas, o la incorporación de personal mediador en dichos servicios, no basta para producir por sí mismo un cambio en las actitudes y dinámicas de trabajo, por lo que seguirán existiendo barreras para el acceso de estos colectivos a los servicios de atención a la población.

Para promover un verdadero cambio de actitudes en los/as profesionales de los servicios, será necesario poner en marcha intervenciones en varios niveles:

- ☐ Acciones de formación e información de profesionales de los servicios para que conozcan la nueva realidad social.
- ☐ Acciones de información a las personas usuarias de los servicios para que tengan un mayor conocimiento de su funcionamiento, evitando conflictos y malentendidos.
- ☐ Adaptación de los servicios a las nuevas exigencias (mayor volumen de trabajo o personas atendidas), mediante la dotación de personal especializado y equipamientos adecuados.
- ☐ Formación e información a los/as responsables de los servicios para que pongan en marcha las medidas necesarias para producir cambios en su funcionamiento.

Por último, ha de tenerse en cuenta que los cambios se dejarán notar a medio y largo plazo, por lo que será necesario contar con el apoyo de las instituciones para implantar este sistema de trabajo como parte del modelo de funcionamiento de los servicios. Del mismo modo, la formación de profesionales debe ser considerada parte de la formación continua que la entidad realiza con su personal.

Tratamiento de la diversidad en los Medios de Comunicación

Los informes realizados por el Observatorio Europeo sobre Racismo y Xenofobia (EUMC) ponen de manifiesto la influencia de los medios de comunicación en la percepción y actitudes de la audiencia, es decir, la difusión de noticias sesgada por una visión estereotipada contribuye a la formación de una imagen negativa de la inmigración y las minorías étnicas.

Sin embargo, la Iniciativa Equal, a través del Grupo Temático Europeo de Inserción y Lucha contra el Racismo, ha puesto de manifiesto el potencial de los medios de comunicación para la consecución de dos objetivos:

- ☐ Dotar a la población inmigrante y perteneciente a minorías étnicas de una mayor información sobre su nuevo entorno.
 - ☐ La difusión de una imagen más positiva de la convivencia en una sociedad multicultural.
- Ambos aspectos contribuirán a conseguir el respeto a la diversidad, utilizando como herramienta los medios de comunicación. Para ello es imprescindible que los/as profesionales y responsables de los contenidos sean conscientes de la importancia de su papel, y que las personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas participen activamente en el diseño y desarrollo de las actividades de los medios.

Pese a una valoración positiva de los medios de comunicación como herramienta básica de prevención de actitudes racistas y xenófobas, durante la primera fase de la Iniciativa Equal en España no se han desarrollado actuaciones relacionadas con la información difundida por los medios. Así, en el diseño de las futuras estrategias de sensibilización, es recomendable la

planificación de acciones de prevención de actitudes racistas y xenófobas y respeto a la diversidad que incluyan la utilización de los medios. Estas actividades podrían tener las siguientes características:

- ☐ Estudio de los contenidos de programas y publicaciones, con el fin de conocer el tratamiento de las noticias relacionadas con la población inmigrante y las minorías étnicas, así como del tratamiento a sus protagonistas, mediante el análisis de sus apariciones en los programas y publicaciones.
- ☐ Promoción de medidas de sensibilización, ruptura de estereotipos y cambio de actitudes entre los/as profesionales y responsables de los medios de comunicación.
- ☐ Fomento de la participación de inmigrantes y minorías étnicas, no sólo como consumidores, sino también como profesionales de los medios, respondiendo así a dar una visión real de la sociedad multicultural en la que vivimos.

Actuaciones en las empresas

Responsabilidad social de las empresas

En la actualidad, muchas empresas de gran tamaño han desarrollado estrategias de lucha contra la discriminación, con la finalidad de crear una imagen positiva de la empresa frente al/la consumidor/a. Para visibilizar su preocupación por temas de carácter social, muchas empresas han creado departamentos de marketing cuya función es el desarrollo de campañas y actividades que pongan de manifiesto su implicación en temas como la explotación infantil o las condiciones laborales.

Sin embargo, en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el mercado laboral español, las actividades desarrolladas se dirigen preferentemente a combatir las situaciones de discriminación en la selección de personal, en los salarios, en el acceso a ciertas categorías laborales o en la situación legal de los/as trabajadores/as de origen cultural o étnico diferente.

Las actividades de implicación de las empresas en la implantación de estándares de calidad social y procedimientos de no discriminación, deberían girar en torno a tres tipos de actividades:

- ☐ Detección de situaciones de discriminación, racismo y xenofobia.
- ☐ Diseño de modelos de gestión empresarial basados en la igualdad de condiciones y la no discriminación, al tiempo que implantación de sistemas de control de calidad social.
- ☐ Difusión y promoción de los modelos desarrollados, así como de las empresas que los han incorporado.

La generalización de los modelos de calidad social de las empresas constituye el principal reto para la implantación de esta actividad. Como solución, se propone la implicación de la Administración pública en la exigencia a las empresas para que incorporen estándares de calidad social, y garanticen la igualdad de trato. Si bien, se deberá vigilar la actuación de la Administración para que dicha exigencia no se convierta en un simple control del cumplimiento de la legislación sobre la actividad laboral, empresarial y administrativa.

Igualmente, se recomienda la implicación de otras entidades -cuyo papel consiste, generalmente, en la denuncia de las situaciones de discriminación que se producen en las empresas- en la definición y experimentación de códigos de “buena conducta empresarial”.

Con el fin de conseguir la verdadera responsabilidad social de las empresas, se formula como solución la difusión de modelos de referencia o prácticas ejemplares de implantación de sistemas de calidad social, apoyando, frente a los/as consumidores/as, la visibilidad de aquellas empresas que fomentan la lucha contra la discriminación.

Gestión de la diversidad en las empresas

La labor de introducción de mecanismos de gestión de la diversidad en las empresas es todavía una actividad en proceso de desarrollo, caracterizada por la elaboración de indicadores y propuestas para un tratamiento igualitario de los recursos humanos y la eliminación de actitudes discriminatorias. Sin embargo, no se han puesto en marcha actuaciones dirigidas a poner de manifiesto el valor y la aportación de la diversidad de recursos humanos en los equipos de trabajo de las empresas.

Posiblemente, la escasa presencia de personas inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas y a otros colectivos minoritarios en los equipos de trabajo cualificados de las empresas españolas, así como la inexistencia de sistemas de gestión de la diversidad implantados de forma general en las mismas, es la causa de que no se planteen este tipo de actividades.

La participación de inmigrantes y minorías étnicas en equipos de trabajo cualificados y en puestos de decisión en empresas de otros países o en multinacionales, avalan la teoría de que es una actividad que permite promover una imagen positiva de la contribución de estos colectivos al desarrollo económico. Además, aumentará los niveles de integración de estos colectivos en las empresas, ya estén cualificados o no.

Por otra parte, entre las prioridades señaladas por el Programa de la Iniciativa Comunitaria Equal, se encuentra la de reforzar la última fase de los itinerarios con el fin de conseguir la estabilidad de los colectivos insertados en el empleo. Una de las premisas básicas para conseguir este objetivo es la implicación de las empresas en los procesos de inserción. Dicha implicación se realiza fundamentalmente mediante la elaboración de planes de formación conjuntos entre las entidades implicadas en los itinerarios y las empresas, además de la celebración de acuerdos para la realización de prácticas en las mismas, dotando a las personas beneficiarias de una experiencia real en el puesto de trabajo.

Sin embargo, no se plantean actividades de valoración de la diversidad, que no sólo favorecen una inserción estable, sino que también contribuyen al cambio de actitudes y la ruptura de estereotipos.

Para convencer al empresariado de los beneficios de contar con una plantilla plural, se pueden trabajar diversos argumentos, como la ampliación de las posibilidades de introducir los productos de la empresa en mercados de terceros países o la posibilidad de llegar a nuevos/as consumidores de los productos.

Mecanismos y procedimientos de detección

Uno de los elementos fundamentales para la prevención y erradicación de conductas racistas y xenófobas, así como de cualquier situación de discriminación, es el conocimiento de la realidad del entorno laboral.

Hasta el momento, las actividades de detección y recogida de información sobre las situaciones de discriminación y conflictos protagonizados por la población inmigrante y la perteneciente a minorías étnicas consisten en la recogida de información sobre las diferencias en las condiciones laborales, salarios, etc., con respecto a la población autóctona. Sin embargo, no se ha conseguido acceder al estudio de la realidad en las empresas, por lo que una de las estrategias que será necesario poner en marcha en el futuro consiste en el acceso la realidad cotidiana del entorno de trabajo para la recogida de información real y práctica, que permita proponer soluciones eficaces a los problemas detectados.

Para la consecución de este objetivo es necesaria la implicación en las empresas de las personas y organizaciones dedicadas a la lucha contra las discriminaciones y su comprensión de la filosofía empresarial, pues los procedimientos de trabajo de los y las profesionales de estas organizaciones son muy diferentes, no habiendo incorporado hasta el momento la lógica empresarial en sus planteamientos.

Una vía para la ejecución eficaz de estrategias de detección desde el análisis de la realidad empresarial es la utilización de estructuras de representación sindical, que conocen el funcionamiento interno de las empresas. La implicación de los/as representantes sindicales podría partir de la inclusión entre sus funciones de una referida a la colaboración con iniciativas de detección de situaciones de discriminación y conflictos en las empresas, y del seguimiento de las mismas.

En definitiva, los sindicatos podrían ser las estructuras adecuadas para asumir las funciones de supervisión y observación de fenómenos discriminatorios, racistas y xenófobos.

Metodología de gestión de proyectos

La eficacia en la gestión de proyectos se perfila como un elemento fundamental para asegurar el éxito de las actividades programadas. En la planificación de las actividades, se debe poner énfasis en varios elementos:

- ❑ La definición de una metodología clara de trabajo, que facilite la producción de cambios en las situaciones de discriminación sobre las que se pretende actuar. Esta metodología debe contemplar actuaciones con las personas beneficiarias, su entorno y también la selección y adecuada formación de los/as profesionales implicados en el desarrollo de las actuaciones.
- ❑ El diseño de un proceso de evaluación, tanto interno como externo, basado en el seguimiento exhaustivo, cualitativo y cuantitativo, de los procesos y resultados, que permitirá la comparación con los objetivos iniciales, el análisis del cumplimiento de los mismos y, sobre todo, la detección de obstáculos en la ejecución de las actividades para la propuesta de soluciones novedosas que permitan llegar a cumplir los resultados esperados.

- ❑ La medición del impacto de las actividades sobre los colectivos destinatarios, lo que implica, no sólo la medición de los resultados en términos de integración de población inmigrante y minorías étnicas, sino también la medición de los cambios producidos en empresas, organizaciones, profesionales, trabajadores/as, etc.

Junto al diseño de metodologías de gestión y verificación de resultados, es necesario destacar la importancia de las personas en el desarrollo de las actividades y la calidad de los resultados, por lo que la elección del equipo de trabajo que desarrollará todas las fases (diseño, ejecución, verificación) se convierte en un elemento clave.

Análisis de situaciones de discriminación

En la planificación de actividades de detección y prevención de actitudes discriminatorias, racistas y xenófobas, es necesaria la realización de un análisis previo de la problemática sobre la que se va a actuar. Tras un primer diagnóstico de la situación, se buscarán soluciones novedosas a los problemas detectados, debiendo prever el impacto de las actuaciones que se programen; esto último constituye uno de los objetivos más difíciles de lograr.

Antes de prever el impacto de las acciones sobre el público destinatario, existen otras premisas que facilitarán el éxito de las mismas. Así, es importante el conocimiento de la realidad sobre la que se aplicarán las actividades, para ajustarlas al máximo al contexto. Igualmente, se deben prever los recursos necesarios para su ejecución y, sobre todo, resulta imprescindible el diseño de un sistema de seguimiento que permita la propuesta de soluciones novedosas a las posibles dificultades en la ejecución, facilitando una continua actualización de la información aportada en el diagnóstico inicial.

Aunque el planteamiento de nuevas estrategias de integración y de detección y prevención de actitudes discriminatorias, racistas y xenófobas suele llevar aparejada la elaboración de un diagnóstico previo, no se invierten esfuerzos en la realización de un buen análisis de las situaciones de discriminación en relación con el contexto en el que se pretende intervenir. Por ello, se hace hincapié en la dedicación de esfuerzos para la realización de un diagnóstico realista, que contemple diferentes circunstancias (relativas a personas, estructuras, regulaciones, etc.) y que recurra al análisis de diferentes fuentes y puntos de vista.

Sin embargo, si tenemos en cuenta que nos encontramos ante una realidad con muchas variables y características, que sufre continuos cambios, debemos tener presente que siempre será necesario delimitar el ámbito de diagnóstico, los objetivos de la actuación y los colectivos o grupos sobre los que se pretende actuar.

En la previsión del impacto de las actividades, debe tenerse en cuenta que surgirán problemas derivados de factores externos y no de la planificación de las actividades de una manera u otra.

Medición de impactos

La clave de la preparación de futuras prácticas de prevención y erradicación de conductas discriminatorias, racistas y xenófobas es la medición del impacto de las actuaciones experimentadas, que determinará su adecuación al medio en el que se han puesto en marcha y

facilitará el apoyo de las personas responsables del diseño de políticas para garantizar su continuidad.

La medición del impacto consiste en la valoración de la adecuación de las actuaciones al ámbito y las personas a las que va dirigida, su grado de eficacia y el alcance de los resultados. Una vez conocidas estas variables, los resultados de la medición del impacto constituirán la base de la negociación para la inclusión de la práctica como medida general de actuación en la lucha contra el racismo y la xenofobia, así como la información previa para la programación de nuevas actividades que pretendan llegar más lejos.

Existen múltiples variables que influyen en las actividades desarrolladas, algunas de las cuales, como las características de las personas o los territorios, están directamente relacionadas con las acciones planificadas y, por tanto, son objeto de un seguimiento continuado. Sin embargo, otras variables externas al trabajo realizado por las entidades, como los cambios en el mercado de trabajo, la situación de desarrollo económico, etc., pueden influir en el éxito o fracaso de las acciones y son muy difíciles de tener en cuenta.

La solución a las dificultades en la medición de impactos pasa por el diseño de herramientas y metodologías eficaces de seguimiento, que tengan en cuenta variables muy diferentes, así como el cruce de los datos para conocer la influencia de unas circunstancias sobre otras (relación del territorio con la situación de los colectivos, los sectores económicos, etc.).

Este sistema de seguimiento no se puede dejar en manos de un agente externo a las organizaciones implicadas en la ejecución de las actividades, y tampoco debe contar sólo con fuentes de información de carácter informal, como las entrevistas y percepciones personales sobre la marcha de las actividades. Por último, debe ser diseñado cuidadosamente, no como un requisito a cumplir que se elabora con urgencia.

Los resultados de la medición del impacto no deben quedar como parte de un expediente sobre el funcionamiento y evolución de la actividad, sino que deben constituir un instrumento de argumentación ante responsables de políticas, propiciando su inclusión como medidas generales de lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia

Conclusiones

Tras el trabajo desarrollado en este subgrupo, se han puesto de manifiesto nuevos elementos para la definición de intervenciones futuras, como fórmulas novedosas de sensibilización, la implantación de códigos de calidad social en las empresas o la detección de focos de racismo y xenofobia.

Además, las recomendaciones nos facilitan la posibilidad de introducir mejoras al trabajo realizado hasta el momento, o nos proponen nuevos ámbitos de actuación y soluciones diferentes a las situaciones de racismo y xenofobia, como el tratamiento de la diversidad en los medios de comunicación.

Si analizamos la descripción de las prácticas en prevención y detección de actitudes racistas y xenófobas y las recomendaciones encontramos continuas referencias a la necesidad de

experimentar las actividades a medio y largo plazo, lo que nos lleva a un objetivo básico de Equal, la necesidad de actuar en mayor medida sobre las instituciones y personas encargadas de la elaboración de planes y políticas, para garantizar una continuidad en la actuación (principio de transferencia).

Por otra parte, parece que el seguimiento y medición de impacto de las actividades es un objetivo más de los planteados en proyectos de carácter experimental como los llevados a cabo durante la primera fase de Equal, cuando es igualmente importante este proceso una vez transferidas las prácticas a las políticas generales, ya que una buena estrategia de seguimiento permitirá la búsqueda continua de soluciones novedosas, es decir, la adaptación permanente de las actividades a los cambios, evitando que las intervenciones contempladas en las políticas generales planteen soluciones obsoletas.

La Iniciativa Comunitaria Equal exige, para la ejecución de un proyecto, el cumplimiento de una serie de principios básicos cuya observancia debe llevarse a cabo en cualquier actuación puesta en marcha:

- ☐ La colaboración institucional. Se trata de promover la cooperación entre entidades, mediante la participación real de las mismas en el desarrollo de las actividades, evitando el establecimiento de acuerdos de colaboración formal en los que cada organización responde a sus propios intereses. La coordinación y cooperación entre entidades debe responder a la consecución de los mejores resultados y la optimización del trabajo y los recursos, no a intereses particulares. Para el cumplimiento de esta prioridad es aconsejable el diseño de nuevas estrategias de colaboración que incluyan, además, la participación de todo tipo de entidades (no sólo las relacionadas con la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión).
- ☐ La perspectiva de género. En muchas ocasiones no se consiguen los objetivos esperados en relación con una parte de la población a la que se dirigen las actuaciones, debido a la no planificación de distintas estrategias en función de la diferente situación de hombres y mujeres. Por tanto, el enfoque de género debe estar presente en todas las fases de realización de una actividad.
- ☐ La innovación. Ante los continuos cambios de nuestra realidad social, el diseño de cualquier actividad debe estar presidido por la búsqueda de soluciones novedosas, pero también por la capacidad de adaptación a los cambios que se detectan (que es una forma de innovación).
- ☐ Capacidad de Transferencia. Las actividades llevadas a cabo en el ámbito de la Iniciativa Equal deben tener como objetivo último la transferencia a políticas generales, por lo que será necesario poner un mayor énfasis en la realización de actividades dirigidas a personas con capacidad de decisión, para que comprendan la importancia de experimentar y adaptar los planes y programas a las necesidades de la sociedad.

Todo lo anterior señala un elemento clave para la obtención de resultados satisfactorios, la flexibilidad en los procesos para aceptar los cambios y problemas surgidos y proponer soluciones.

En definitiva, el cambio de actitudes debe comenzar por nosotros/as mismos/as, implicados en los procesos de detección y prevención de actitudes discriminatorias, racistas y xenófobas en el mercado de trabajo.