



II Plan Foral de Diversidad

Igualdad en derechos

CRÉDITOS:

Redacción del documento. Febrero 2022.

Diputación Foral de Gipuzkoa.

Dirección General de Derechos Humanos y
Cultura Democrática.

Itziar Eizaguirre Irureta.

Ana Belén Santos

María Sancho

Baketik Fundazioa

Fotografías: Oihana Marco

AGRADECIMIENTO:

A todas las entidades, instituciones y
personas que han contribuido a este plan.

Diseño y maquetación: www.tga.eus

PRÓLOGO

**Ion Gambera Ibarzabal,
Director de Derechos Humanos y
Cultura Democrática.**



Atravesamos una época de cambios históricos donde las crisis se superponen generando mayor incertidumbre, desigualdad y vulnerabilidad. Aquí y allá se suceden procesos de fragmentación geopolítica, discursos políticos y posturas xenofóbicas y supremacistas, polarización social, deslegitimación institucional, etc. En este contexto de creciente inestabilidad son precisas las soluciones sistémicas y globales mediante respuestas colectivas, donde el enfoque basado en derechos humanos cobra todo su sentido y supone un buen marco desde el que construir alternativas justas y eficaces. Desde el punto de vista de las instituciones, garantizar los derechos humanos como base del estado de bienestar y de derecho, es imprescindible. Por lo que, la inclusión y reconocimiento de sujetos políticos diversos, también va a garantizar la gobernabilidad y la paz social, mediante mecanismos de justicia social. El desarrollo y profundización de la democracia exige evitar, paliar y suprimir, tanto como sea posible esas violencias que se dan en contextos de desigualdad mediante lógicas inclusivas y de gobernanza colaborativa. La Agenda 2030 y su Objetivo 16 habla de promover: "sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas". Las instituciones tienen que adaptarse debidamente a diversos retos y al cambio de sus sujetos de referencia, provenientes en gran medida de los procesos migratorios.

La Diputación Foral de Gipuzkoa parte de una visión concreta, aspirando a ser el territorio con menor desigualdad en Europa, procurando asumir la responsabilidad compartida del desarrollo de una vida plena en derechos de todas las personas que viven aquí y, por ende, evitar que la diversidad se convierta en motivo de discriminación. La premisa inicial de la institución foral parte desde una sociedad plural, interseccional de las diversidades y desde una garantía del pleno disfrute de los derechos de cada una de las personas que viven en Gipuzkoa. De este modo, este plan asume plenamente los principios que integran el Enfoque Basado en Derechos Humanos como son la universalidad, interdependencia e indivisibilidad, la no discriminación, la participación y el empoderamiento, la rendición de cuentas y la transparencia.

Este trabajo es producto de la voluntad de articular un sistema de gobernanza en materia de Derechos Humanos en Gipuzkoa, mediante la participación activa de muchas personas y entidades que han co-generado un plan de acción conjunto. Queremos que la senda abierta para la articulación del diálogo mediante estructuras de escucha activa entre todos los participantes y otros muchos más, permita fomentar sinergias y trabajar en red, de forma coordinada para que entre todos podamos ampliar la acción y, sobre todo, hacer realidad la idea de reducir las desigualdades en este espacio que compartimos.

índice



Prólogo

03



Glosario

11



Punto de partida

21

1.1 Contexto general

21

1.2 La diversidad y la no-discriminación en Gipuzkoa

22

- Derechos de personas migrantes y minorías étnicas 23
- Derechos de las personas con discapacidad 25
- Derechos de las personas LGTIQ+ 26
- Cuestiones transversales: perspectiva de género, jóvenes y múltiples discriminaciones 27

1.3 Marco legal y acciones desarrolladas para abordar la diversidad

28

- Marco legal e instrumentos en torno a la diversidad y la no-discriminación 28
- La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 31
- La Diputación Foral y el I Plan de la Diversidad de Gipuzkoa 34



Enfoque del II Plan Foral de Diversidad

40

2.1 Conceptos clave

42

- Enfoque de la Diversidad: basado en derechos y principio de no-discriminación 42
- Enfoque complementario de otros modelos para abordar la diversidad 43
- Gobernanza colaborativa una construcción colectiva necesaria con agentes sociales e institucionales 44

2.2 Principios orientadores del II Plan de la Diversidad

45

- Enfoque: la diversidad como eje central 45
- Principios del enfoque de la diversidad 46

2.3 Claves que orientan la intervención en el Sistema de Gobernanza de los Derechos Humanos en Gipuzkoa

49

- Aspectos clave de la implementación 49



Proceso de deliberación participativa

57

3.1 El punto de partida para generar el debate: investigación aplicada	59
3.2. Proceso de deliberación participativa para la elaboración del II Plan de Diversidad	61
• 1. Fase Informativa (mayo - julio 2021)	61
• 2. Fase de debate (noviembre 2021)	63
• 3. Fase de Retorno (enero–febrero 2022)	64

5x Plan de acción: del enfoque a la acción

67

4.1. ¿Para qué? La estrategia del II Plan de la Diversidad	68
4.2. ¿Quiénes? Roles y gobernanza	72
• Red de la Diversidad	73
• Red de Municipios por la Diversidad - ElKarbizi	74
• Diputación Foral de Gipuzkoa/ • Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática	75
4.3. ¿Cómo? De los retos a las acciones del II Plan de la Diversidad.	77
RETO I. Activación de la persona y la ciudadanía	80
• Reto	80
• Clave del diagnóstico	80
• Potencialidades	81
• Objetivos, Líneas estratégicas y Acciones	83
RETO II. GOBERNANZA COLABORATIVA	84
• Reto	84
• Clave del diagnóstico	84
• Potencialidades	86
• Objetivos, Líneas estratégicas y Acciones	87
RETO III. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL EN LA DIVERSIDAD	88
• Clave del diagnóstico	88
• Potencialidades	90
• Objetivos, Líneas estratégicas y Acciones	91



Seguimiento y evaluación del II Plan

93

5.1. Principios y metodología	94
5.2. Mecanismos y herramientas de seguimiento y evaluación	95
• Marco de resultados: indicadores del II Plan de la Diversidad	96
• Informe/s periódicos de monitoreo de los resultados	96
• Sesiones de seguimiento y contraste con los agentes del territorio	97
• Evaluación externa final	98
• Otras medidas complementarias de apoyo	100



Anexos

103



Anexo 1

105

RETO I Cómo promover la activación de la persona y la ciudadanía en el enfoque de la Diversidad	108
---	-----

RETO II Cómo avanzar hacia una participación efectiva de la sociedad civil organizada y municipios en el Enfoque de la Diversidad	116
---	-----

RETO III Cómo promover la articulación institucional en la diversidad	128
---	-----



Anexo 2

139

1. Resumen visual	139
2. Participación y representatividad de entidades locales y de la sociedad civil	140
3. Planificación de los talleres de participación	141
4. Valoración de las entidades participantes	141
5. Fase de retorno – Matriz de devolución	144
6. Listados de entidades participantes en los grupos de trabajo	145
7. Documentación del proceso de participación:	149



Anexo 3

151

1. ¿Qué es un marco de resultados?	151
2. ¿Para qué sirve?	151
3. ¿En qué consiste?	152
4. El Marco de indicadores para el II Plan de la Diversidad	157
5. Ficha de Indicadores	162





Glosario

Algunas de las definiciones que son habitualmente utilizadas en políticas públicas sobre la diversidad pueden tener significados amplios y ser objeto de debates e investigaciones en profundidad.

Por esta razón, el Glosario del **II Plan de Diversidad. Igualdad en Derechos** trata de ofrecer una definición de algunos conceptos clave que aparecen mencionados a lo largo del texto, con el fin de facilitar su comprensión e interpretación a lo largo de este documento. No obstante, es importante resaltar que el significado de estos conceptos puede ser más amplio en otras publicaciones especializadas.

Para su definición se han consultado manuales e informes de referencia de diferentes instituciones y organismos de ámbito europeo, así como documentos programáticos del ámbito nacional, regional y foral.



Agentes sociales	En el marco del II Plan, consideramos agentes sociales aquellas entidades (tales como organizaciones de la sociedad civil y entidades locales/municipios) que están trabajando para el desarrollo de acciones sociales en el territorio de Gipuzkoa en general y, en concreto, en el ámbito de la diversidad.
Asociaciones	Sinónimo de 'Agentes sociales' que comprende todo tipo de entidades privadas sin ánimo de lucro, incluyendo diferentes tipologías de organizaciones de la sociedad civil, tales como ONG, fundaciones,
Ciudadanía activa	<p>En el marco de este II Plan, el concepto de ciudadanía activa hace referencia al conjunto de personas que, en sociedades que promueven la participación y el empoderamiento ciudadano¹, desempeñan un papel destacado y activo en la construcción de soluciones y acciones en sus comunidades.</p> <p>La condición de ciudadanía activa puede ser tanto una realidad como un objetivo a alcanzar o mejorar.</p> <p>En este II Plan, de manera concreta, se aspira a promover la participación cívica desde el enfoque de la diversidad de todas las personas, con especial atención a las personas que pueden ser objeto de discriminación y con menores oportunidades para la participación (ver grupos prioritarios), con el fin de promover el ejercicio de iguales derechos y responsabilidades. Para ello, este II Plan plantea una serie de acciones para generar una combinación de información/conocimientos, habilidades y oportunidades focalizadas en este objetivo.</p>
Discriminación²	<p>La discriminación se presenta en aquellas situaciones y supuestos en las que determinadas personas o grupos de personas en situación idéntica reciben un trato diferente, o personas o grupos de personas en situación diferente reciben un trato igual.</p> <p>En el ámbito jurídico, estas situaciones de discriminación se consideran «motivos protegidos» por nuestros ordenamientos. El principio de no discriminación no prohíbe todas las diferencias de trato, sino solo las discriminaciones por los motivos protegidos. Las características protegidas son aquellas relativas al sexo, el origen racial o étnico, la edad, la discapacidad, la religión o las creencias, y la orientación sexual.</p> <p>La jurisprudencia viene identificando diferentes tipos de discriminación³:</p> <p>La discriminación directa, que se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable por alguno de los “motivos protegidos” por la legislación.</p> <p>La discriminación indirecta, que tiene lugar cuando una disposición aparentemente neutra introduce una desventaja para una persona o un grupo de personas que comparten las mismas características”.</p>

1 Basado en referencias programáticas de la Unión Europea, tales como: Reglamento (UE) 2021/692 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de abril de 2021 por el que se establece el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores; EU (2020): “EU citizenship 2020 report. Empowering citizens and protecting their rights” y European Commission- Migration and Home Affairs Glossary.

2 Basado en FRA-Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa (2019): Manual de legislación europea contra la discriminación.

3 Idem (pag. 47-60).

Las normas internacionales y la normativa jurídica que afecta a Gipuzkoa en materia de no discriminación prohíben la diferencia de trato basada en estos motivos.

Además, por su propia naturaleza, el concepto de discriminación puede abarcar otros conceptos más específicos tales como el de “discriminación racial”, enunciado en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación Racial; la “discriminación contra la mujer” enunciado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la “discriminación por motivos de discapacidad” enunciada en la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, entre otras.

Diversidad

En este II Plan, abordamos la diversidad existente en la realidad social del territorio de Gipuzkoa con el fin de poner en valor la pluralidad (variedad) y la abundancia de personas distintas en nuestras sociedades contemporáneas. Evitando que la diferencia sea considerado sinónimo de desigualdad o la discriminación y por ende, justificador de situaciones injustas e ilegales.

Entendemos así que la Diversidad ha de ser considerada bajo la lectura del II Plan como variedad o pluralidad. Por su propia naturaleza genérica, incluye acepciones específicas tales como el concepto de “Diversidad cultural” ⁴enunciado en la Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural.

Diversidades

Partimos de la falta de una definición consensuada sobre el concepto de Diversidades en el ámbito jurídico y de las políticas públicas.

En este II Plan entendemos como “diversidades” cada una de las posibles formas de discriminación que puedan darse en el territorio de Gipuzkoa y que, en el ámbito jurídico se consideran ‘motivos protegidos’ (ver concepto de discriminación).

En el ámbito de este II Plan, entendemos el concepto de diversidades más allá del lenguaje jurídico, con la intención de visibilizar de forma apropiada y positiva las diferencias pertinentes entre personas y considerando prioritaria la intervención hacia diversos grupos de personas en riesgo de discriminación:

- Derechos de personas migrantes
- Derechos de las minorías étnicas
- Derechos de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional
- Derechos de las personas LGTIQ+

Este II Plan aborda también la interseccionalidad de las situaciones de discriminación que aparece reflejado en el II Plan como cuestiones transversales y discriminaciones múltiples.

4 Art.1 Declaración universal sobre la diversidad cultural. Adoptada por la 31^a reunión de la Conferencia General de la UNESCO. París, 2 de noviembre de 2001 “La cultura toma diversas formas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de identidades que caracterizan los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, innovación y creatividad, la diversidad cultural es, para el género humano, tan necesaria como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye patrimonio común de la humanidad y debe reconocerse y consolidarse en beneficio de las generaciones presentes y futuras”.

Enfoque basado en derechos

Existen diferentes aproximaciones y definiciones del enfoque basado en derechos.

El II Plan aspira a transversalizar la igualdad de derechos, abordando las diferentes formas de discriminación desde todos los ámbitos, procesos y niveles en el marco de las políticas públicas y sus acciones. El enfoque basado en derechos es por tanto el marco conceptual (que conlleva tanto un marco metodológico como ético) para elaborar políticas públicas que sean garantes del reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos.

Los principios orientadores de la acción bajo este enfoque serán⁵:

Dirigida a la atención, promoción y protección de los derechos humanos, resguardando el principio según el cual la persona humana se encuentra por encima de cualquier consideración técnica o política.

Cobertura universal, y en la situación de las políticas selectivas deben propender al fortalecimiento de la equidad como instrumento que permita garantizar la universalidad (discriminación positiva).

Garantizar la exigibilidad de los derechos, entendiendo que estos son posiciones éticas a favor de la inclusión social.

Enfoque basado en derechos

Explicitar en el marco legal e institucional la existencia de derechos específicos de las personas y grupos sociales demandantes. Por consiguiente, la ciudadanía tiene que ser tanto general (igualdad formal) como específica (reconociendo y respetando la diversidad).

Estar fundamentada en el reconocimiento jurídico progresivo (tanto por los poderes públicos como por la sociedad) de los derechos humanos.

La participación y el empoderamiento⁶ para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos humanos.

La transparencia, el seguimiento y la rendición de cuentas en una lógica de aprendizaje y mejora constante.

Entidades

Concepto que pretende incluir a los diferentes tipos de organizaciones de la sociedad: públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil, empresas, instituciones públicas, universidades, entidades culturales, sindicatos, entre otros.

Enfoque de la diversidad

El Enfoque de la diversidad hace referencia al marco metodológico de este II Plan, basado en el enfoque de derechos y los principios de no discriminación enunciados en la legislación internacionales de derechos humanos y otros ordenamientos jurídicos (europeo, estatal, país vasco y foral).

Para una mayor descripción de los principios orientadores del enfoque de la diversidad ver el capítulo del II Plan de la Diversidad. Igualdad en Derechos.

5 Basado en diversos autores en el DHES. Red de Derechos Humanos y Educación Superior (2014): Manual de Derechos Humanos y Políticas Públicas.

6 La integración del Enfoque Basado en Derechos Humanos en las prácticas cotidianas. Repensar hoy y hablar del mañana. Barrondo, M. y Martínez de Bringas, A. 2011. IPES

Este concepto adopta la idea de gobernanza colaborativa planteada en el Plan Estratégico de la Diputación 2020-23: el modelo Etorkizuna Eraikiz⁷.

Tal y como queda descrito en el Plan Estratégico, “la gobernanza abierta y colaborativa se define como una propuesta de ‘hacer política’ desde los gobiernos, que ha emergido con fuerza hace ya unas décadas. Tiene por finalidad cambiar la forma de relación entre la política y la sociedad, la forma de relación a la que nos han habituado las democracias representativas. (...) En el mundo hay muchas experiencias, interpretaciones y aplicaciones de este concepto. Entre unas y otras hay similitudes y diferencias, pero, todas ellas, se basan fundamentalmente en el establecimiento de nuevas formas de relación y colaboración entre los gobiernos y la sociedad civil. (...) El propósito de Etorkizuna Eraikiz es detectar colectivamente los retos futuros del territorio de Gipuzkoa, diseñar la manera de afrontarlos, experimentar posibles respuestas en entornos reales con la colaboración de distintos agentes y aplicar los resultados a las políticas públicas de la Diputación Foral de Gipuzkoa y la ciudadanía, la sociedad en general”⁸.

Grupos

En este II Plan, se identifican grupos de personas en las que focalizar determinadas acciones para conseguir los objetivos planteados bajo un enfoque de la diversidad.

Prioritarios

Estos grupos prioritarios han sido identificados en base a una serie de criterios: i) grupos de personas en riesgo de discriminación; ii) grupos de personas con mayor capacidad para el activismo y la promoción del enfoque de la diversidad.

**Igualdad en
derechos**

La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona es titular de derechos humanos, lo que implica que toda persona tiene valor y dignidad por el mero hecho de ser parte de la especie humana sin que sus diferencias o características propias puedan excluirla del ejercicio de sus derechos.

Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. La legislación internacional en materia de derechos humanos y la Constitución de España, así como la legislación autonómica y foral reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, que tienen derecho a igual protección legal y a ser protegidas contra la discriminación por diversos motivos.

Indicadores

Los indicadores son las variables cuantitativas o cualitativas que proporcionan un medio simple y confiable para medir el logro. Es una medición (no un resultado ni un objetivo).

Estas variables nos proporcionan información en forma de datos, son mediciones de realidades sociales complejas y son empleados para medir el cambio, ya que es una medida cuantitativa o cualitativa de cuán cerca estamos de lograr un objetivo establecido (por ejemplo, resultado de las acciones de este Plan). Cabe destacar que los indicadores solo pueden ser usados como descripciones aproximadas de una realidad más amplia ya que intentamos capturar realidades complejas mediante esta “pequeñas ventanas que proporcionan una visión de la gran imagen”

7 Diputación Foral de Gipuzkoa (2020): Plan Estratégico 2020-23.

8 Modelo Etorkizuna Eraikiz (<https://www.gipuzkoa.eus/es/web/etorkizunaeraikiz/modelo>)

Interseccionalidad

No existe una única manera de definir la interseccionalidad. Bajo el II Plan, incorporamos el concepto de interseccionalidad desarrollado tanto desde las estrategias desde las políticas de igualdad de género como aquellas desarrolladas para la combatir diferentes formas de discriminación (ej. por origen cultural, por diferentes capacidades).

A lo largo del II Plan se utiliza este concepto con el fin de “reconocer que las diversas formas de discriminación no actúan de manera independiente, sino que están interrelacionadas y crean un sistema complejo de opresión y privilegios que suman múltiples formas de relación y discriminación. Así, se debe considerar que hay varias variables tradicionalmente unidas a la diversidad cultural, como pueden ser la etnia, la cultura de origen, la religión o el país de nacimiento, que se cruzan y no son homogéneas. Y que estas, a su vez, convergen con otras variables, como pueden ser la edad, el sexo, la posición socioeconómica, la situación administrativa, etc. La mirada

Interseccionalidad

interseccional busca no olvidar estas realidades para trabajar de manera convergente contra las discriminaciones; y, en este sentido, identificar las interrelaciones de las exclusiones es clave para poder superarlas y eliminarlas”⁹.

Monitoreo y Evaluación (M&E)

Sistemas de seguimiento/monitoreo y evaluación (M&E) son formas sistemáticas y herramientas de recopilación, procesamiento y verificación de las evidencias y datos.

Mientras que el monitoreo se centra en responder a la pregunta “qué está haciendo la intervención (desde las evidencias e insumos que se aportan hasta los resultados que se van obteniendo) y cómo va progresando”, la evaluación busca responder a la pregunta “hasta qué punto la intervención está consiguiendo (o dejando de conseguir) los efectos e impactos esperados”.

El monitoreo es una herramienta de gestión y reflexión interna durante la implementación del Plan y la evaluación están orientada al aprendizaje y a la gestión orientada a resultados.

Municipios

En este II Plan el término municipios se utiliza como sinónimo de Ayuntamientos / Entidades locales en el territorio de Gipuzkoa.

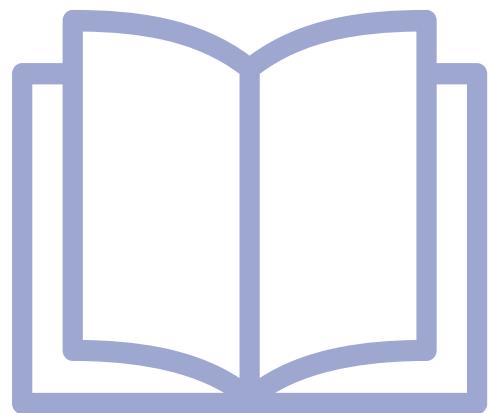
Se les considera agentes clave del territorio para la implementación del II Plan de la Diversidad, en la medida en que impulsan políticas públicas locales con enfoque de la diversidad y que para ello cuentan con la participación activa de la ciudadanía, así como las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones en ese territorio (por ejemplo, los centros educativos y/o las instituciones culturales).

No discriminación

El principio de no discriminación prohíbe los supuestos en los que determinadas personas o grupos de personas en situación idéntica reciben un trato diferente, o personas o grupos de personas en situación diferente reciben un trato igual.

La Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁰ reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona, sin distinción alguna, puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración.

El marco jurídico internacional de los derechos humanos, así como el ordenamiento de otros niveles territoriales (europeo, estatal, de comunidad autónoma y foral) contiene instrumentos para combatir formas específicas de discriminación.



¹⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 1. «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros». //Art. 7. «Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».

LENGUAJE INCLUSIVO E IMPACTO DE GÉNERO

En relación a la perspectiva de género, la normativa de obligado cumplimiento se articula en diversos niveles; así, las referencias fundamentales las constituyen los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, así como la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas. En el ámbito autonómico, cabe destacar la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece el marco competencial en materia de igualdad de mujeres y hombres para las administraciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco, incluidas las forales y municipales. En el ámbito competencial de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se atenderá a los aspectos sustanciales a incluir de conformidad con lo dispuesto en la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. En atención a esta normativa, serán de aplicación al II Plan los siguientes principios: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración. Así mismo, los proyectos de disposiciones de carácter general de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en su proceso de elaboración y tramitación, se acompañarán del correspondiente informe de evaluación previa de impacto de género. El plan incorporará la perspectiva interseccional en las intervenciones dirigidas a los colectivos prioritarios de intervención.

A propuesta de los agentes sociales participantes en el proceso participativo del “II Plan de la Diversidad. Igualdad en Derechos” se ha realizado una revisión de las versiones finales de este Plan con una mirada de lenguaje inclusivo.

Existen diferentes enfoques y perspectivas para esta labor. En este caso, se ha tomado como referencia las recomendaciones incluidas en diferentes manuales. La fuente principal de referencia es la Guía de Comunicación Inclusiva elaborada por el Ajuntament de Barcelona¹¹. Esta revisión textual se ha evitado la repetición extensiva de “los/las”, “los trabajadores y trabajadoras” y terminaciones “os/as” optando por conceptos inclusivos. El objetivo es que el documento sea accesible, respetuoso con todas las diversidades presentes en el territorio y comprensible por todas las personas que tengan interés en el mismo.



¹¹ Guía de comunicación inclusiva. Ajuntament de Barcelona. Disponible en el enlace <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-conicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf>



1

Punto de partida

1.1 Contexto general

Podemos afirmar que ha habido progresos en las últimas décadas en torno a reconocer los derechos de personas pertenecientes a comunidades diversas y que el marco legal internacional de los derechos humanos contiene instrumentos que combaten formas específicas de discriminación. Pero no por ello resulta menos cierto que los progresos realizados en el ámbito de la protección de los derechos de determinados grupos están también en peligro, y que existe un grave riesgo de que se desmantelen las garantías vigentes por cambios sociales y políticos recientes a nivel internacional.

La crisis provocada por la COVID-19 ha supuesto un reto a nivel mundial sin precedentes. Los sistemas sanitarios de todos los países se han visto colapsados ante una emergencia de escala global. Pero, además, esta crisis ha provocado consecuencias que van más allá de los sistemas de salud, aumentando y profundizando las brechas sociales y económicas en la población. Tal y como expresó el Secretario General de las Naciones Unidad, Antonio Guterres, “*...el coronavirus no discrimina, pero sus impactos sí lo hacen, exponiendo profundas debilidades en la prestación de servicios públicos y desigualdades estructurales que impiden el acceso a los mismos*”.

No cabe duda de que hoy la lucha contra la discriminación es una batalla diaria para millones de personas en todo el mundo. Diversas instituciones internacionales vienen mostrando cómo la discriminación y la falta de acceso a los derechos fundamentales están relacionadas y se da en grupos diversos. Discriminación étnica, hacia migrantes, hacia comunidades religiosas, por sexo, por edad (tanto en personas de edad avanzada, como en infancia y juventud), personas con capacidades diversas, personas LGBTI+, etc. enfrentan discriminaciones en su vida cotidiana que les impiden acceder al cumplimiento de sus derechos y participar en igualdad de condiciones en muchos aspectos de la vida en sociedad. Diferentes políticas públicas europeas e informes de la Comisión Europea abordan múltiples ámbitos que pueden incidir en la existencia de esta discriminación.





1.2 La diversidad y la no-discriminación en Gipuzkoa

En Gipuzkoa, al igual que en todos los territorios a lo largo del mundo, encontramos que no todas las personas cuentan con las mismas oportunidades de ver realizados sus derechos: la discriminación o la falta de acceso y participación en ámbitos sociales, culturales y políticos es todavía hoy una realidad para muchas personas que han realizado procesos migratorios desde otros países, que tienen otro origen o se identifican con una etnia no mayoritaria en nuestro entorno. Personas con diversidad de capacidades se enfrentan a menudo a situaciones discriminatorias y todavía hoy la identidad de género o la orientación sexual o el hecho de ser hombre o mujer son elementos que generan realidades de desigualdad a la hora de ejercer sus derechos en la vida cotidiana.

De este modo, mientras que la diversidad es algo inherente a toda sociedad y un valor en sí, a menudo genera situaciones discriminatorias, que son contrarias a la plena realización de los derechos humanos y que deben ser identificadas y combatidas tanto desde las instituciones, como desde la sociedad en su conjunto.

Abordar la diversidad existente en Gipuzkoa implica mirar e integrar numerosos enfoques: analizar las discriminaciones derivadas de las múltiples diversidades presentes en el territorio no resulta una labor sencilla, más si consideramos que estas discriminaciones pueden superponerse, por ejemplo, o solo presentarse de manera puntual, pero significativa. De cara a entender el punto de partida, queremos señalar algunos datos que pueden ayudarnos a comprender la importancia de contar con un Plan que dé respuesta a las situaciones de desigualdad que enfrentan las personas.

Derechos de personas migrantes y minorías étnicas

Los resultados del Barómetro Gipuzkoa 2019 muestran que, desde 2008, la sociedad guipuzcoana tiene una percepción sobredimensionada de la población extranjera residente: consideran que hay casi el doble de población extranjera de la que en realidad reside en el territorio (apuntan a un 17,3% de población extranjera, cuando es un 9,5%). Además, la sociedad guipuzcoana generalmente considera que es la población migrante la que tiene que esforzarse por adaptarse a nuestras costumbres y tradiciones (modelo asimilacionista por decantación). Como es bien sabido, los principales estereotipos o rumores presentes en la sociedad guipuzcoana sobre la población migrante son que “se benefician del sistema de protección” o que “aumenta el machismo”. Sin embargo, en términos demográficos, los flujos migratorios de estas décadas son los que han permitido mantener la población total residente en Gipuzkoa y han compensado la reducción de población autóctona residente (-19.137 personas desde 1998). Es más, el 68% de la población guipuzcoana sostiene que la población migrante extranjera de otros grupos étnicos enriquece la vida cultural de Euskadi.

Frente a esa lectura más negativa hacia las personas migrantes, más del 60% de la población guipuzcoana considera que la migración conlleva beneficios económicos. Pero en realidad, generalmente, no somos conscientes como sociedad de las dificultades y obstáculos que la población de origen extranjero experimenta a la hora de acceder a una vivienda en alquiler y lograr un puesto de trabajo². Es más, en Gipuzkoa, la mayoría de la sociedad considera que los derechos universales la educación (72,5%) y la sanidad (60,0%) y, en consecuencia, el acceso a estos derechos debería estar abierto para todas las personas migrantes, independientemente de su situación regular o no.

Otro grupo que requiere nuestra atención son las mujeres extranjeras que trabajan en el ámbito doméstico y de cuidados que suponen una proporción muy significativa en la solución de la organización de cuidados en los países del sur de Europa. Sin embargo, la situación de vulnerabilidad de las mujeres extranjeras trabajadoras en el servicio doméstico se debe a sus pésimas condiciones laborales y sueldos muy precarios, acrecentada por las cuestiones de género y dificultades de regularización de la situación administrativa³.

1. Ikuspegia (2019): Barómetro Gipuzkoa – Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero. 2019- DFG y Observatorio Vasco Inmigración –

2. Red Berdin (2018): Obstáculos que experimenta la población de origen extranjero a la hora de acceder a una vivienda de alquiler (2018); (2020): La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo en Gipuzkoa.

3. SOS Racismo: Trabajadoras del hogar de origen extranjero: Situación socio laboral y discriminación en el ámbito de los cuidados.



Por su parte, esta realidad de percepción negativa se da también, de manera expresa, hacia las personas gitanas: la población guipuzcoana considera que el hecho de ser de etnia gitana es una dificultad para ser tratado en términos de igualdad. De este modo, no solo el origen puede generar una desigualdad, sino que “la pertenencia étnica o cultural marca también sesgos discriminatorios en nuestro entorno. De hecho, se considera que es el grupo de personas con mayor dificultad, seguido de las personas que profesan la religión musulmana, de otros extranjeros o de las personas con pocos recursos y transexuales”⁴. Sin embargo, los datos revelan que la mayoría de la población (un 86,8%) afirma que las personas de etnia gitana tienen los mismos derechos que la población general.



4. Fundación Begirune (2020): Percepciones y actitudes hacia el Pueblo Gitano en Gipuzkoa

Derechos de las personas con discapacidad

“El aspecto más relevante en cuanto a las demandas de las personas con discapacidad lo constituye la necesidad de impulsar el modelo de vida independiente para así decidir libremente dónde, cómo y con quién desarrollar su propio proyecto de vida. Ello requiere disponer de los apoyos necesarios, tanto los referidos a la vivienda, los ingresos dignos, la asistencia personal o los productos de apoyo⁵”. De este modo, se impulsa una demanda para garantizar que más allá de políticas y proyectos que les doten de la necesaria asistencia, se impulsa una demanda y realización de sus derechos humanos y se impulsa su toma de decisiones en torno a su propia vida.

Añadida a las situaciones ya vividas por las personas con algún tipo de discapacidad o diversidad funcional, *“la pandemia generada por el Covid-19 ha traído consigo una grave crisis sanitaria, social y económica en el conjunto de la sociedad, con especial incidencia en los colectivos más vulnerables como pueden ser las personas con discapacidad, en las que concurren factores que pueden conllevar situaciones de vulneración de derechos, discriminación y exclusión social⁶”*. Esta nueva realidad ha demostrado la necesidad urgente de considerar fórmulas de gobernanza que permitan una mayor participación de personas con diversidad funcional y/o discapacidad en Gipuzkoa.

En este territorio existen al menos 66 asociaciones trabajando por la inclusión y derechos de las personas con algún tipo de diversidad funcional o discapacidad. Estas asociaciones, junto con las asociaciones para los derechos de las personas migrantes, conforman el grueso de las asociaciones en materia de diversidad (entre los dos, componen el 70% de los datos obtenidos en el territorio)⁷.

Se considera necesario seguir trabajando en traducir la normativa en cambios tangibles y mejoras sustanciales en la vida de las personas con capacidades diversas, así como contar con sistemas de apoyo que garanticen la libre elección sobre los diferentes aspectos vitales en sociedad, además de participar en igualdad de condiciones⁸.

5. Federación Elkartu (2020): Covid-19. Situación y necesidades de las personas con discapacidad.

6 Ibid.

7. Baketik (2021): Mapeo de agentes en diversidad y no discriminación en Gipuzkoa.

8. Diputación Foral de Gipuzkoa (2018): I Plan de Convivencia en la Diversidad



Derechos de las personas LGBTIQ+

“Las personas de orientación homosexual y de identidad transexual o transgénero, así como las personas de identidad bisexual e intersexual, han sido víctimas de discriminación, estigmatización y exclusión. Son constatables las manifestaciones homofóbicas y de rechazo que, pese a los enormes avances que se han producido, siguen sin darse con plenitud las condiciones precisas para que estas personas puedan vivir con libertad y con igualdad su identidad sexo-afectiva o su identidad de género⁹”.

En las últimas décadas, siguiendo una demanda cada vez más generalizada por parte de la sociedad, las instituciones de Gipuzkoa han otorgado mayor visibilidad a las vulneraciones de derechos específicas de las personas LGBTIQ+, al objeto de hacer frente a las formas múltiples, interrelacionadas y agravadas de discriminación con que se enfrentan las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, por causa de su orientación sexual o razón de sexo.¹⁰

Sin embargo, la evidencia muestra que no se sienten del todo seguras para ser quienes son o mostrarse como les gustaría y tampoco sienten que la diversidad afectivo-sexual esté representada en nuestra sociedad derivando, en ocasiones, en estrategias de auto-invisibilización para la protección de violencia directa y/o simbólica¹¹. Además, su realidad es diferente si residen en un núcleo urbano, en capitales de provincia o si residen en pequeñas localidades¹². Esta posible discriminación se materializa en diferentes esferas de la vida, como puede ser en los entornos laborales, tanto a la hora de acceder a un puesto de trabajo, como en las formas de relación entre compañeros y compañeras en los lugares de trabajo.

9. Ararteko (2014): Capítulo III- Situación colectivo LGBTI Euskadi /Informe anual al Parlamento Vasco.

10. Diputación Foral de Gipuzkoa (2018): I Plan de Convivencia en la Diversidad

11. Convivencia en la diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa (2019) - Asociación de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales de Gipuzkoa - Gehitu

12. Gehitu (2019): Convivencia en la diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa - Asociación de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales de Gipuzkoa.

Cuestiones transversales: perspectiva de género, jóvenes y múltiples discriminaciones

La discriminación puede ser múltiple o interseccional, es decir, tener origen en dos o más elementos que se interrelacionan, acrecentando así la discriminación que sufren determinadas personas (por ejemplo, extranjeras y jóvenes, migrantes y mayores, etc.). A su vez, las fronteras grupales no son una realidad determinante y las discriminaciones impactan de manera desigual a personas que, a priori, pueden estar en la misma situación.

El I Plan de la Diversidad ya abordó la necesidad de observar las múltiples discriminaciones y consolidar la apuesta política de la DFG por el enfoque de la diversidad basado en los derechos humanos. Se entiende, por tanto, que las dimensiones de la discriminación son muchas y variadas, y que es importante atenderlas desde un enfoque transversal que promueva la convivencia e igualdad de derechos en la diversidad.

Asimismo, debemos recordar que las situaciones de discriminación no son necesariamente permanentes. En este sentido, algunas situaciones generan desigualdad en ciertos períodos específicos (por ejemplo, la realidad de precarización laboral de las personas jóvenes), mientras que otros factores pueden ser permanentes a lo largo de toda la vida, pero sin generar siempre discriminación, dependiendo del contexto o de la persona.

De este modo, si bien un Plan de estas características identifica aquellos grupos que más fácilmente pueden ver vulnerados sus derechos, resulta preciso considerar de forma continuada las especificidades de cada persona.





1.3 Marco legal y acciones desarrolladas para abordar la diversidad

La igualdad de trato y la lucha contra la discriminación han tenido una notable evolución a nivel jurídico, legislativo y también en el desarrollo de instrumentos de políticas públicas a lo largo de las últimas décadas, tanto a nivel internacional como en Euskadi y, en concreto, en Gipuzkoa. Se recogen a continuación, sin ánimo de ser exhaustivos, algunos de estos hitos derivados de un esfuerzo institucional decidido, así como de detectar la necesidad de abordar este enfoque en las sociedades contemporáneas.

Marco legal e instrumentos en torno a la diversidad y la no-discriminación

Desde 1948, momento en el que se proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos hasta nuestros días, la comunidad internacional ha mostrado un compromiso por garantizar y reflejar en las diferentes normativas el respeto y la defensa de los derechos humanos, así como el rechazo a cualquier forma de discriminación.



Principales normativas e instrumentos en el ámbito de los Derechos Humanos y la no-discriminación

Naciones Unidas

- Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966 (ratificado por España)
- Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 (ratificado por España)
- Convenciones sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), los derechos de las personas con discapacidad (2006), o el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958).

Unión Europea

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 4 de noviembre de 1950
- Directivas sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico de las personas (2000/43/CE), sobre la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación (2000/78/CE), completada por la Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, (COM(2008) 426 final).
- Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02)
- Art.19 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- Plan de Acción Antirracismo de la UE (2020-2025)
- Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ (2020-2025)
- La igualdad es una de las prioridades de la Comisión Europea y en los últimos años ha adoptado el Plan de acción contra el racismo de la UE 2020- 2025, la Estrategia de igualdad LGBTIQ 2020-2025, la Estrategia de igualdad de género 2020-2025, la Estrategia para los derechos de personas con discapacidad 2021-2030, y el marco estratégico de la UE para la población romaní para la igualdad, la inclusión y la participación 2020-2030.



Ámbito Estatal

- Constitución española, del 29 de diciembre de 1978, art. 9 del Preámbulo y art.13.
- LO 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Última modificación realizada por la LO 2/2009 de 11 de diciembre, cuyo Reglamento de desarrollo queda modificado con la aprobación del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Ámbito foral

- Decreto Foral 79/2004, de 14 de septiembre, de creación de la Comisión Foral Interdepartamental de la Discapacidad (BOG de 24 de septiembre de 2004)
- Decreto Foral 1/2003, de 21 de enero, por el que se aprueba la normativa de creación del Consejo de Personas con discapacidad en el territorio Histórico de Gipuzkoa (BOG de 28 de enero de 2003)
- Decreto Foral 32/2009 de 27 de octubre por el que se crea y regula el Consejo asesor para la Inclusión Social del Territorio Histórico de Gipuzkoa (BOG de 4 de noviembre de 2009)
- Decreto Foral 45/2004, de 18 de mayo, por el que se regulan las ayudas del Programa de atención Psicológica a víctimas del maltrato en el ámbito convivencial y/o de posibles delitos contra la libertad sexual (BOG de 2 de junio de 2004)
- Decreto Foral 58/2002 de 5 de noviembre, por el que se regula el régimen de acceso a recursos de inserción social para personas en situación de exclusión o marginación social (BOG de 14 de noviembre de 2002)
- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (BOG de 16 de marzo de 2015)

Orden Foral de 14 de mayo de 2013, por la que se aprueba el procedimiento de actuación para obtener la conformidad de la Diputación Foral a los Programas de Desplazamiento Temporal de niños, niñas y adolescentes extranjeros que se desarrolle en Gipuzkoa (BOG de 20 de mayo de 2013). El marco conceptual relativo al enfoque basado en los derechos humanos plantea analizar las desigualdades que subyacen en la realidad y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden

el progreso del desarrollo y que, a menudo, dan por resultado grupos de personas que se quedan atrás.

Es desde esta lógica que los derechos humanos se sitúan como guía o principios inspiradores para las políticas públicas, facilitando el proceso de materialización de los derechos y fortaleciendo el funcionamiento de las instituciones mediante la participación activa de la ciudadanía. Los derechos humanos se consideran así, un factor determinante en la construcción, implementación, monitoreo y evaluación de la agenda política y, por ende, pasan a desempeñar un rol esencial en la determinación de los problemas públicos¹³. Así, la igualdad material exige a los poderes públicos adoptar medidas dirigidas a garantizar la efectividad del derecho, además de una igualdad real y efectiva.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En 2015 Naciones Unidas aprobó la Nueva Agenda de Desarrollo Sostenible¹⁴, conocida como la Agenda 2030, que marca 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas con el fin de ser cumplidos en dicho plazo. Estos Objetivos constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo, ya que “pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas”. Hace referencia explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a los tratados internacionales de derechos humanos en todo su texto reflejando las disposiciones de los diez principales tratados internacionales. Además, se nutre de otros instrumentos como la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

La Agenda 2030 proporciona un marco integral y universal, que une las dimensiones ambiental, social y económica del desarrollo sostenible; más si cabe con el reciente reconocimiento de Naciones Unidas del derecho a un medio ambiente sano como derecho humano.

La Agenda 2030 está intrínsecamente ligada a la protección de los Derechos Humanos, así como a la determinación de **combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas**. Para ello, reconoce la necesidad de empoderar a las personas

13. Peña Guzmán, M.M. (2010). Derechos humanos y políticas públicas, Programa Andino de Derechos Humanos (PADH), p. 2.

14. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, Transformar nuestro mundo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>



vulnerables, atendiendo a las “necesidades de todos los niños, los jóvenes, las personas con discapacidad (más del 80% de las cuales viven en la pobreza), las personas que viven con el VIH/SIDA, las personas de edad, los pueblos indígenas, los refugiados y los desplazados internos y los migrantes, entre otros (párrafo 23)”¹⁵.

Aplicar un enfoque que interrelacione los derechos humanos y el desarrollo sostenible hace que los resultados sean doblemente beneficiosos y que se promueva la aplicación efectiva de los ODS para la realización de los derechos humanos. Desde la óptica de la Dirección General de Derechos Humanos y Cultura Democrática y en plena sintonía con la Agenda 2030 y la visión de una ciudadanía democráticamente inclusiva, se hace hincapié en que la democracia y el pacto ciudadano precisan instituciones legítimas y legitimadas, por lo que la Agenda 2030 otorga a la institucionalidad toda la importancia, a través de su Objetivo 16: **Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas”**

Este II Plan, al igual que el primero, está decidido a contribuir a los objetivos de la Agenda 2030 y especialmente al principio de “no dejar a nadie atrás”. La naturaleza y el alcance de este II Plan conlleva una relación más directa con algunos objetivos concretos y algunas metas particulares. Las acciones de este plan abordan directamente el ODS 10 para la reducción de las desigualdades y en concreto las metas 10.3 y 10.2 orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y potenciar la inclusión social, económica y política de todas las personas sin discriminación. Siendo este el objetivo principal al que aspira a contribuir, determinadas acciones del plan pretenden contribuir a los siguientes ODS:

15. Ver declaración conjunta de la sociedad civil “Human Rights for All Post-2015”: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5123joint.statement.decl0.pdf>

Figura 1. ODS y metas vinculados más directamente al II Plan de Diversidad. Igualdad en derechos

 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>4.7 Para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.</p>
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p>
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>10.2 Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p>
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.</p> <p>16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible</p>
 <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>17.16 Fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen y promuevan el intercambio de conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, en particular los países en desarrollo.</p> <p>17.17 Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones</p>



La Diputación Foral y el I Plan de la Diversidad de Gipuzkoa

La Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG) se ha marcado como reto para el periodo 2020-23 fortalecer el “modelo Gipuzkoa¹⁶”, darlo a conocer, y trabajar para que sea defendido por la ciudadanía y reconocido internacionalmente.

Sobre las sólidas bases del camino recorrido, la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG) se marca como retos fortalecer este “modelo Gipuzkoa”, darlo a conocer, y trabajar para que sea defendido por la ciudadanía y reconocido internacionalmente.

Para ello, refuerza su apuesta por la construcción compartida del futuro del territorio, a través de este Plan Estratégico y de Etorkizuna Eraikiz, como compromisos institucionales que hacen posible la participación y cooperación de los diferentes agentes de Gipuzkoa en la reflexión y elaboración estratégica de la agenda pública, generando nuevas dinámicas de escucha, deliberación y experimentación.

Plan Estratégico 2020-2023, Diputación Foral de Gipuzkoa

16. “Modelo Gipuzkoa” es una iniciativa de la DFG de intercambio y colaboración como sistema de gobernanza: (Etorkizuna Eraikiz) y que se recoge en el Plan de Legislatura 2020 – 2023 de esta entidad. Algunas de sus características principales es que propone una construcción compartida del futuro del territorio; la participación y la cooperación de distintos actores sociales; propone nuevos espacios de escucha, deliberación y experimentación; fomenta una nueva agenda pública y nuevas políticas públicas y apuesta por la capacidad colectiva de respuesta a los retos del territorio.

Tal y como queda reflejado en su **Plan Estratégico 2020-2023**, la Diputación se ha marcado como visión de futuro “ser la comunidad de personas con menores niveles de desigualdad de Europa”, apoyándose en un modelo de gobernanza abierta y cooperativa. Para ello, la DFG establece **cuatro ejes prioritarios**:

1

Esfuerzo colectivo para construir el **FUTURO**

2

COMPETITIVIDAD y empleo de calidad

3

Cohesión e integración social y lucha contra las **DESIGUALDADES** sociales

4

Gobernanza **COLABORATIVA**

En el marco de esta estrategia, la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática, una de las seis direcciones que forman parte del Área de Diputado, se ha marcado como objetivo principal fortalecer la Cultura Democrática, para lograr una mejor convivencia en la diversidad y una sociedad más justa, siempre en coherencia con la Declaración Internacional de los Derechos Humanos.

Esta acción se viene desarrollando desde 2018, momento en el que se lanzó el I Plan Foral de Convivencia en la Diversidad. En este marco programático, la Dirección ha trabajado no sólo para visibilizar la diversidad, sino también para impulsar desde las políticas públicas la igualdad de oportunidades y hacer real en lo cotidiano el derecho de toda persona al acceso y participación en igualdad de condiciones en los ámbitos sociales, culturales y políticos de nuestro entorno.



Figura 2. Visualización de la estrategia y acción del I Plan de Diversidad (2018-2020) discriminación y la convivencia de toda la ciudadanía guipuzcoana.

I PLAN FORAL DE CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD

IMPACTO (LARGO PLAZO)

SE PROMUEVE, DESDE UN MISMO INSTRUMENTO, LA NO DISCRIMINACIÓN HACIA TODAS LAS DIVERSIDADES PRESENTES EN GIPUZKOA.

Fomentar que la diversidad se aborde desde el **enfoque en derechos** (principio de igual y no discriminación) en todas las actuaciones forales.

Promover la **cohesión social, la no discriminación y la convivencia** de toda la ciudadanía guipuzcoana

RESULTADOS

La población está más sensibilizada sobre la situación de determinados colectivos como personas migrantes, pueblo gitano, discapacidad o LGTBIQ+

La ciudadanía, los agentes sociales y los territorios participan activamente en igualdad de oportunidades

ACTIVIDADES

SE TRABAJA DESDE CINCO **ÁMBITOS DE ACTUACIÓN** PRINCIPALES:

1

INVESTIGACIÓN

2

PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

INSTRUMENTOS

Actores

Acciones directas de la Diputación

132 PROYECTOS

PROMOCIÓN DE PROYECTOS DE CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD, DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL
6 CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES (MUNICIPIOS Y ASOCIACIONES)

14

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN CÍVICA

ACTORES

10

ENTIDADES DE INVESTIGACIÓN

19

MUNICIPIOS

43

ASOCIACIONES

ACCIONES HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN (DIPUTACIÓN DE GIPUZKOA) 2017-2019

SI BIEN TODOS LOS GRUPOS Y CADA PERSONA A SU VEZ TIENEN CARACTERÍSTICAS DEFINIDAS, QUE DEBERÁN SER RESPONDIDAS ATENDIENDO A LAS NECESIDADES PARTICULARES.

Favorecer la **articulación y creación de espacios** y acciones, que posibiliten el mutuo conocimiento y reconocimiento, la generación de sinergias (propuestas de convivencia consensuadas)

Atender de modo coherente a **todo tipo de diversidades** presentes en Gipuzkoa (políticas públicas para la igualdad de oportunidades)

Los agentes sociales (sociedad civil) cuentan con más y mejores acciones en materia de diversidad, no discriminación e inclusión social

Los municipios cuentan con más y mejores políticas públicas municipales a favor de la diversidad

La Diputación cuenta con un sistema de trabajo más coordinado contra la discriminación y hacia la diversidad

3

FORMACIÓN

4

ESPACIOS DE ENCUENTRO Y PARTICIPACIÓN

5

COORDINACIÓN INTERNA EN LA DIPUTACIÓN FORAL

Proyectos de Subvenciones

Convenios con Organizaciones de la Sociedad Civil

Programas de Políticas Pùblicas de la DFG

4
CONVENIOS

PROYECTOS DE INNOVACIÓN SOCIAL ETORKIZUNA ERAIKIZ- GIPUZKOALAB (RETO MIGRACIÓN)

PROGRAMAS CLAVE DE LA DFG
(TRANSVERSALIZAR ENFOQUE DDHH Y NO DISCRIMINACIÓN)

IMPULSO DE REDES GIPUZKOANAS

PARTICIPACIÓN EN REDES DEL PAÍS VASCO E INTERNACIONALES

JORNADAS PROMOVIDAS POR LA DIRECCIÓN DE DDHH CON OTROS ACTORES Y REDES

PARTICIPACIÓN EN JORNADAS

CAPACITACIÓN INTERNA DFG

4
ALIANZAS ESTRATÉGICAS EN EL TERRITORIO

2
REDES DE GIPUZKOA

3
REDES DE PAÍS VASCO E INTERNACIONALES

6
DEPARTAMENTOS Y
13
DG/ÓRGANOS ESPECÍFICOS

El I Plan de la Diversidad, cuya implementación se extendió hasta 2020 y desarrolló una serie de acciones en cinco ámbitos: i) Investigación; ii) Prevención y sensibilización; iii) Promoción de espacios de encuentro; iv) Formación y v) Coordinación interna de la Diputación Foral. Una vez finalizado, se realizó una sistematización de las acciones que fueron llevadas a cabo por el I Plan conjuntamente con al menos 10 entidades de investigación, 19 entidades locales/municipios y 43 asociaciones y ha consolidado acciones en 5 redes de ámbito local, regional e internacional.

Esta sistematización destacó, entre sus conclusiones, que el Plan de la Diversidad es una gran oportunidad para incidir en la transversalización del enfoque en Derechos Humanos y de la no-discriminación. También destacó que el desarrollo de ese enfoque mediante una estrategia participativa y multidimensional tiene un impacto positivo, que queda reflejado en un gran nivel de actividad desarrollada con y abordando diferentes diversidades, temáticas y varios tipos de acciones.

En esta nueva etapa, y en el marco de la Estrategia 2020-2023, la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática se ha marcado cuatro líneas estratégicas de trabajo:

1

Fomento de la Cultura de la Paz y los Derechos Humanos tanto entre las fuerzas políticas como entre la ciudadanía, especialmente entre la juventud.

2

Promoción, sensibilización y divulgación del conocimiento y respeto de los derechos humanos a través de programas de actividades divulgativas, campañas de sensibilización, recursos pedagógicos, convenios de colaboración, etc.

3

Programa de Cultura Democrática para consolidar los valores democráticos entre la ciudadanía, para así construir una sociedad más crítica y comprometida con la realidad que les rodea, promoviendo la cultura del diálogo, el debate y la capacidad de llegar a acuerdos entre diferentes.

4

Promoción de la integración, la no discriminación y la convivencia de la ciudadanía guipuzcoana, independientemente de su origen, lengua, cultura, orientación sexual, religión, ideología y capacidad funcional.

El presente Plan pretende contribuir a todas ellas, situando el respeto y la promoción de una ciudadanía diversa, plural y participativa que goce de los mismos derechos y oportunidades, favoreciendo así la cohesión social, la no discriminación y la convivencia de toda la ciudadanía guipuzcoana.



2

Enfoque del II Plan Foral de Diversidad





2.1 Conceptos clave

Enfoque de la Diversidad: basado en derechos y principio de no-discriminación

En el ámbito de las políticas públicas de la diversidad y lucha contra la discriminación se utilizan varios términos diferentes -a veces de manera intercambiable-, tales como la integración, la acogida, la multiculturalidad, la cohesión social o la inclusión. Conceptos que pueden tener significados complementarios y contener modelos de acción ligeramente diferentes y en algunos casos contradictorios (como puede ser cuando la integración se clasifica como un proceso de asimilación unidireccional).

Desde el I Plan de Diversidad (2018-2020), la Diputación Foral de Gipuzkoa viene haciendo una apuesta decidida el enfoque de la Diversidad basado en derechos, a favor de la igualdad de trato y la no discriminación. Este enfoque continúa siendo el eje central del II Plan de la Diversidad, tanto en sus principios orientadores como en la implementación de la acción.

De esta manera, se pone el foco en los dos conceptos básicos que dan nombre a este II Plan: la Diversidad y la Igualdad de Derechos. Estas dos prioridades se traducen en dos aspectos claves de la acción:

- Por una parte, se reconoce que cada persona y/o grupos de personas tienen características particulares y definidas, que han de ser respondidas por la acción social atendiendo a las necesidades particulares.
- Por otra parte, la Diputación Foral tiene el objetivo de promover políticas de lucha contra la discriminación, con el propósito de que todas las personas en su diversidad tengan igualdad de oportunidades para el desarrollo pleno de su vida.

Enfoque complementario de otros modelos para abordar la diversidad

El enfoque de la diversidad complementa otros enfoques hacia la diversidad como es el enfoque basado en las necesidades de los diferentes grupos de personas y/o colectivos.

Este modelo de intervención se caracteriza por trabajar de forma focalizada en cada una de las diversidades presente en el territorio, es decir cada una de las posibles formas de discriminación: minorías étnicas, personas migrantes, personas con discapacidad o LGTBIQ+, entre otras. Y se ha desarrollado ampliamente tanto desde las organizaciones de la sociedad civil como desde las instituciones públicas –principalmente en el desarrollo de los departamentos de políticas sociales-. Este modelo es claramente el más extendido, puesto que permite abordar las situaciones particulares de cada grupo de personas en riesgo de sufrir discriminación y desarrollar intervenciones concretas en el territorio, con el fin de atender a las necesidades específicas de esas personas.

Desde la Diputación Foral de Gipuzkoa estamos convencidos de que el Enfoque de la Diversidad es complementario al modelo de acción por diversidades (modelo basado en las necesidades de los grupos de personas) y que aporta valor al trabajo que individualmente desarrollan las asociaciones y entidades locales que vienen trabajando comprometidamente por la diversidad en Gipuzkoa.

Por una parte, es complementario porque la diversidad se aborda como una realidad transversal que afecta a todas las personas y a toda la sociedad de Gipuzkoa. De esta manera, aspira a trascender la visión de la diversidad como una situación problemática que solamente incumbe a determinados grupos de personas y porque evita abordar los diferentes motivos de discriminación como si fueran categorías independientes y sin influencia recíproca.

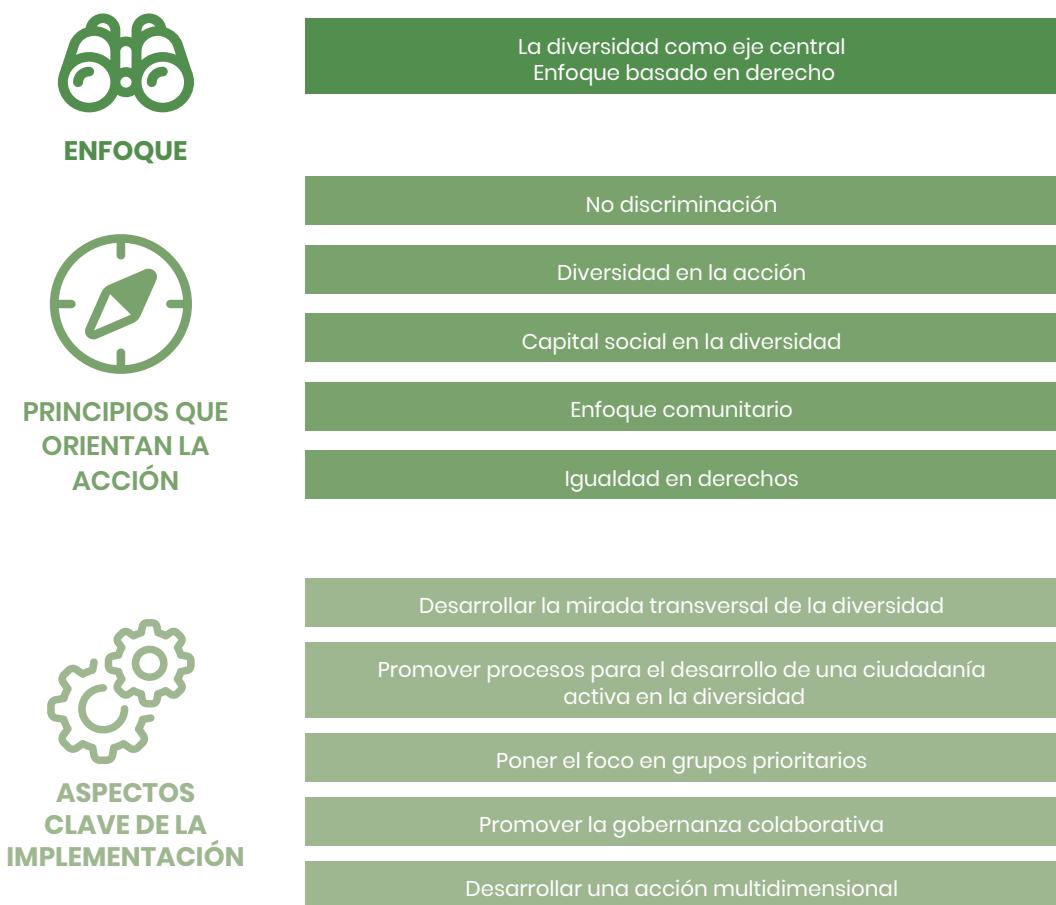
Por otra parte, pretende poner en valor aquello que ya se está desarrollando conjuntamente con los agentes sociales y la ciudadanía en el territorio. El objetivo es que el II Plan de la Diversidad sea un instrumento-paraguas capaz de generar visibilidad y cohesión al conjunto de personas y entidades que trabajan en la promoción la diversidad en Gipuzkoa (ver Figura 7).

Gobernanza colaborativa una construcción colectiva necesaria con agentes sociales e institucionales

El enfoque de la diversidad se hace necesario para alcanzar los retos marcado por la Diputación Foral de Gipuzkoa y alcanzar el objetivo estratégico del periodo 2020-23 de ser el territorio de menor desigualdad en Europa y, por ende, cumplir con el compromiso de que “nadie puede quedar atrás” – tal como nos interpela la Agenda 2030 de Naciones Unidas- apostando por el principio de ciudadanía y facilitando las identidades múltiples.

Por otra parte, la Diputación es consciente de la necesidad de construir colectivamente, con las entidades locales y las organizaciones de la sociedad civil esta “mirada de la diversidad” en Gipuzkoa. Y por ello, este II Plan de la Diversidad aspira a profundizar el camino iniciado tanto en términos de participación de los agentes sociales como en dar pasos hacia una política foral de la diversidad basado en el “modelo Gipuzkoa” (Etorkizuna Eraikiz) de gobernanza colaborativa y ciudadanía activa.

Figura 3. Los elementos clave del enfoque del II Plan de Diversidad



2.2 Principios orientadores del II Plan de la Diversidad

Partiendo de este enfoque, se presentan a continuación los Principios que orientan la intervención propuesta y los aspectos clave para su implementación.



Enfoque: la diversidad como eje central

- Este II Plan tiene como eje central el enfoque de la diversidad con el objetivo del desarrollo de una acción pública que contribuya a garantizar una vida plena en derechos de todas las personas y evitar que la diversidad se convierta en motivo de discriminación y ello como parte, del compromiso con la lucha contra la desigualdad.
- Por ello este II Plan se plantea como un instrumento-paraguas que incorpore las diferentes acciones para promover la no-discriminación hacia todas las diversidades presentes en Gipuzkoa teniendo en cuenta, no obstante, que cada persona y los grupos de personas, a su vez tienen características definidas que deberán ser respondidas atendiendo a las necesidades particulares.
- Desde la Diputación Foral de Gipuzkoa y en concreto la Dirección de DDHH y Cultura Democrática, se promueve el II Plan de la Diversidad, desde la perspectiva de la gobernanza colaborativa y la responsabilidad compartida con los agentes del territorio.
- Alineado con la estrategia de la Diputación 2020-23, aspiramos a desarrollar el “Modelo Gipuzkoa” en la Diversidad, para contribuir al objetivo de esta estrategia de futuro de que Gipuzkoa sea “la comunidad de personas con menores niveles de desigualdad de Europa”.



Principios del enfoque de la diversidad

Igualdad en derechos

- Promover activamente el enfoque basado en el respeto de los derechos humanos y de la dignidad de todas las personas, “sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, lengua, religión, opinión, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra circunstancia personal o social”, en consonancia con la legislación internacional en materia de derechos humanos y leyes de ámbito nacional, regional y foral.
- Desarrollar en el territorio de Gipuzkoa acciones y políticas de lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades para el desarrollo pleno de las capacidades de las personas.
- Contribuir a la traducción de las normas internacionales, en especial de derechos humanos, la Agenda 2030 (y el principio de “no dejar a nadie atrás), así como las normas sobre libertades y derechos (de nivel europeo, nacional y regional) en acciones de política institucional en Gipuzkoa.
- Promover el disfrute de los derechos de las personas en el presente (persona a persona), huyendo de estereotipos de grupo y de soluciones comunes.

Diversidad en acción

- Vivir juntos en la diversidad: actuar desde la idea de que la diversidad es una realidad que atraviesa a todas las personas y a toda la sociedad, en vez de ser una situación problemática que afecta a determinados grupos de personas. Las sociedades contemporáneas se definen necesariamente como sociedades plurales, en las que confluyen identidades múltiples. Así, la diversidad supone una realidad socioeconómica y humana de nuestras sociedades y ofrece nuevas oportunidades para la construcción de alternativas sostenibles para los territorios.
- Promover la mirada de que la convivencia entre personas diversas enriquece a toda sociedad y contribuye al desarrollo y la garantía de los derechos humanos de todas las personas que la integran.

No discriminación

- El principio de no discriminación prohíbe los supuestos en los que determinadas personas o grupos de personas en situación idéntica reciben un trato diferente, o personas o grupos de personas en situación diferente reciben un trato igual.
- Plantear la acción en torno a las posibles discriminaciones de forma interseccional y común: la discriminación es común a muchos grupos de personas, tendiendo siempre presente que las acciones y políticas pueden estar orientadas a las necesidades específicas determinados grupos de personas para evitar la desigualdad y el riesgo de discriminación.
- Abordar los diferentes tipos de discriminaciones (como, por ejemplo, por pertenecer a una etnia, cultura u origen geográfico determinado -racismo, xenofobia o antitanismo; por el estado de salud, ya sean personas con diversidad funcional/con discapacidad o personas con enfermedades mentales; por sexo; por orientación o identidad sexual, entre otras).
- Identificar los problemas estructurales que sustentan la discriminación y detección necesidades emergentes de los grupos más vulnerables para una coherencia de políticas en otros ámbitos.
- Visibilizar a las personas y/o grupos que enfrentan mayores obstáculos para ser una parte presente y activa en nuestra sociedad.

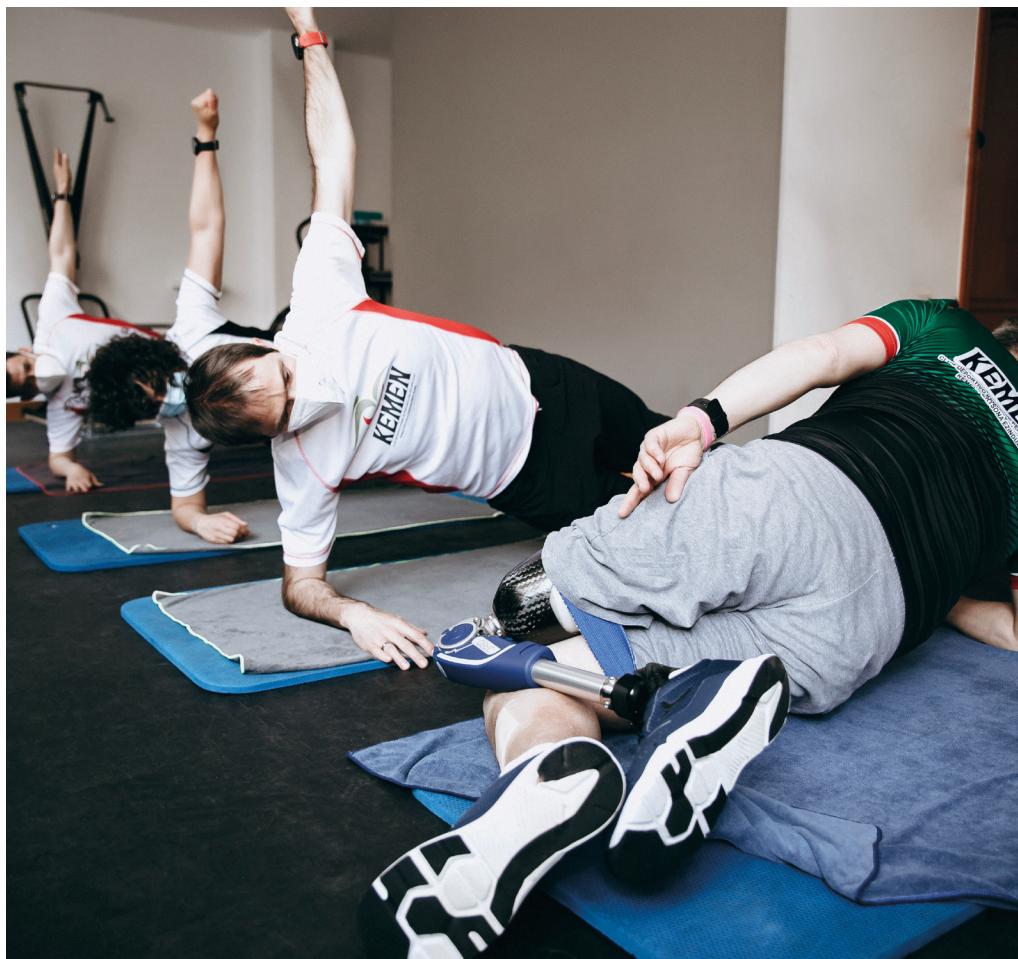
Enfoque comunitario

- Promover acciones que contribuyan a una construcción compartida del futuro del territorio de Gipuzkoa, aspirando a fortalecer la idea de que una sociedad plural en la diversidad es una responsabilidad compartida, que se crea en asociación y en colaboración.
- Abordar la acción desde la realidad más cotidiana: el territorio y, en menor escala, la comunidad, -el barrio, el vecindario, el municipio-, es el crisol de la diversidad, donde ésta se manifiesta y se vive de manera primaria en las relaciones. Por tanto, es fundamental la generación de dinámicas inclusivas en dicha esfera, vincular a las personas con su entorno, favorecer la participación de las personas en la vida vecinal y alentar su organización a partir de sus redes comunitarias.

Capital social en la diversidad

- Este II Plan aspira a construirse colectivamente con las instituciones y agentes que trabajan por la diversidad en Gipuzkoa, así como complementar y dar visibilidad a las acciones que se desarrollan por parte de los diferentes agentes presentes en el territorio, en el ámbito de la gestión de la diversidad.
- Poner en valor el trabajo que vienen desarrollando los diferentes agentes presentes en el territorio en el ámbito de la gestión de la diversidad (tejido asociativo, municipal y de otros agentes presentes en el territorio).
- Fomentar las alianzas, el intercambio y la colaboración como elementos multiplicadores de la acción, contando con el capital social de Gipuzkoa y la sociedad civil organizada en torno a la gestión de la diversidad.

Este enfoque de la Diversidad está alineado con el Plan Estratégico 2020-2023 de la Diputación Foral de Gipuzkoa y con el Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad- Udaberri 2024 del Gobierno Vasco.



2.3 Claves que orientan la intervención en el Sistema de Gobernanza de los Derechos Humanos en Gipuzkoa

Estos principios requieren ser llevados a la acción y para ello en el Plan de Acción se han tenido en cuenta los siguientes aspectos, que son la traducción del enfoque de la diversidad y sus principios en intervenciones públicas.



Aspectos clave de la implementación

1. Desarrollar la mirada transversal de la diversidad

- Se favorecerá un enfoque transversal de la diversidad en los diferentes agentes del territorio, y se impulsará la coherencia de políticas que se desarrollan desde la Diputación y las instituciones del territorio de Gipuzkoa en materia de diversidad, con especial énfasis de las áreas de la DFG que desarrollan políticas que abordan las necesidades de determinados grupos sociales y el desarrollo de políticas culturales, educativas y de juventud.
- La mirada interseccional es algo más que yuxtaponer o sumar las posibles discriminaciones. En la práctica, se trata de desarrollar una mirada conjunta y descartar la idea de que la desigualdad y las diferentes formas de discriminación se producen de manera independiente, como categorías estancas, sin influencia recíproca. La interseccionalidad contribuye a una mirada más profunda de cada grupo de personas y grupos de personas permitiendo comprender la heterogeneidad de hecho existente entre las personas y que pueden ser objeto de múltiples discriminaciones.
- Así, la acción tratará de tener en cuenta las realidades complementarias y necesidades de las personas y situarlas en un entorno de discriminación frente al disfrute de sus derechos humanos.

2. Promover procesos para el desarrollo de una ciudadanía activa en la diversidad

- Los retos del II Plan están ligados al desarrollo de una ciudadanía activa y a la gobernanza colaborativa en la diversidad.
- Las lecciones aprendidas de las políticas públicas desarrolladas para la promoción de la ciudadanía activa identifican diferentes tipos de acciones, que podrían agruparse en niveles de “activación”, desde los estados más pasivos de las personas como receptoras de la información, hasta los niveles que requieren de su empoderamiento y /o intervención activa.
- La estrategia de acción del II Plan de la diversidad requiere una amplia gama de intervenciones en cada uno los siguientes niveles, con el fin de generar información, conocimiento y promover la participación:

Nivel 1 – Promover la información hacia la acción/ sensibilización:

“Desarrollo de la conciencia y comprensión del público sobre una realidad, así como desarrollar su comprensión y empatía con la experiencia del desarrollo desde la perspectiva de las comunidades con las que el público puede no estar familiarizado personalmente”. Estas acciones incluyen desde la sensibilización y la gestión del conocimiento existente, hasta la creación de flujos de la información y desarrollo de mayores canales de comunicación.

Nivel 2- Apoyar procesos, generar recursos y capacidades:

“Desarrollo de competencias y habilidades para comprender y abordar cuestiones relacionadas con la diversidad y la no discriminación”. Todo un conjunto de acciones para potenciar las habilidades existentes en los grupos objetivo, ya sean de la ciudadanía, agentes del territorio y el personal de las instituciones públicas.

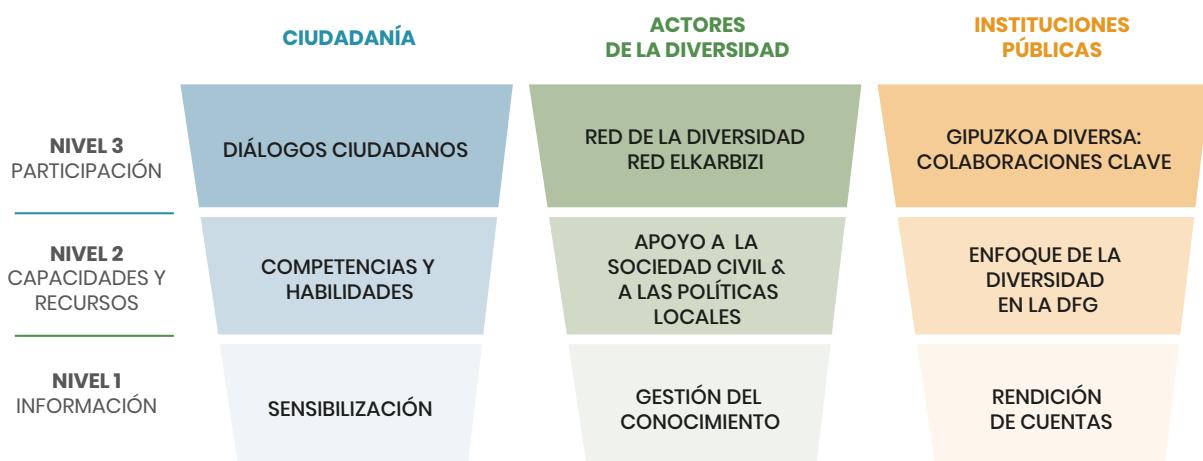
Nivel 3 – Fomentar encuentros y proyectos conjuntos:

Espacios de escucha activa y diálogos, acciones específicas, proyectos innovadores e iniciativas para la participación activa. Son acciones que involucran a la ciudadanía en los objetivos del proyecto y con ellos se construyen las soluciones a los problemas sociales, sin que las respuestas estén previamente establecidas. Estos espacios de diálogo entre ciudadanos y también entre profesionales, son espacios de debate y también de propuestas para el desarrollo de proyectos estratégicos, innovadores y/o experimentales.

En la siguiente imagen se recoge de manera visual la propuesta de desarrollo de una ciudadanía activa en un marco de gobernanza colaborativa, en la que las acciones están dirigidas a grupos objetivo y organizadas en torno a acciones que responden a diferentes niveles de activación ciudadana.

Evidentemente, en el plano de la acción estos niveles están interconectados y, por ello, el II Plan en su conjunto los aborda de manera global. No obstante, para el diseño de la estrategia del II Plan así como de las acciones que lo componen se han tenido en cuenta estos niveles de intervención progresiva hacia la ciudadanía activa, bajo la lógica de la escalera de la participación de Arnstein²¹.

Figura 4. El II Plan de Diversidad y su estrategia para una ciudadanía activa en la diversidad



3. Poner el foco en grupos prioritarios

- El desarrollo de procesos de la activación ciudadana y promoción de la participación para una gobernanza colaborativa en la Diversidad requiere de una acción diferenciada por grupos sociales en los que focalizar determinadas acciones para conseguir objetivos del enfoque de la diversidad; puesto que estos grupos tienen necesidades y potencialidades específicas.
- La acción del II Plan de la Diversidad ha planificado acciones dirigidas a tres grupos meta (ciudadanía, agentes del territorio e instituciones) para abordar cada uno de los retos y objetivos propuestos:



I. Acciones para la ciudadanía, con atención a grupos prioritarios

Por una parte, grupos de personas en riesgo de discriminación: se pretende continuar haciendo visibles las diversidades en el territorio y empoderar a las personas en riesgo de discriminación, con especial atención en:

- Derechos de personas migrantes y minorías étnicas
- Los derechos de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional
- Los derechos de las personas LGTBIQ+
- Cuestiones transversales: perspectiva de género, jóvenes y múltiples discriminaciones

Por otra parte, grupos de personas con mayor capacidad para el activismo y la promoción del enfoque de la diversidad: se trata de poner el foco en aquellas personas y grupos con gran capacidad de activarse y con potencial de promover el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa tales como jóvenes, voluntarios, personas pertenecientes a las diversidades anteriormente mencionados, socios de organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

II. Acciones para apoyar a los agentes del territorio trabajando en temas de diversidad

Para implementar acciones para la ciudadanía y los grupos prioritarios se requiere desarrollar acciones para fortalecer a los que desarrollan acciones en el territorio: las asociaciones y las organizaciones de la sociedad civil, así como las entidades locales/municipios.

III. Acciones para las instituciones públicas presentes en el territorio de Gipuzkoa

Promover la gobernanza multinivel entre los diferentes niveles territoriales (foral, autonómico, estatal, europeo-internacional) e interdepartamentales (derechos humanos, políticas sociales, igualdad...) son cruciales para avanzar en la coherencia de políticas (break down silos) requieren también de nuevas herramientas y espacios de diálogo para transversalizar el enfoque de la diversidad en sus acciones públicas dirigidas a la ciudadanía y a los grupos prioritarios.

4. Desarrollar una acción multidimensional

- Esta amplia gama de intervenciones en los diferentes niveles de activación de la ciudadanía activa y gobernanza colaborativa dirigidos a diferentes grupos objetivo, requiere de respuestas coordinadas, transversales y en diferentes ámbitos de acción (acción multidimensional)
- De igual modo, la naturaleza de las acciones es variada (desde la investigación hasta la promoción de espacios de encuentro), aunque se fomentará una mirada de conjunto que permita interconectar las diferentes actividades para asegurar la coherencia y la contribución a los objetivos comunes.

5. Acciones hacia un sistema de gobernanza colaborativa para los Derechos Humanos en Gipuzkoa

- Las acciones en favor de la diversidad serán llevadas a cabo por los agentes que cuentan con la experiencia y las competencias en esta materia.
- La Diputación (y la Dirección de DDHH en particular) adoptará un rol impulsor/dinamizador de las iniciativas y de los procesos que inicien, refuercen o desarrollen los agentes de territorio (con especial atención en las asociaciones y entidades locales/municipios).
- Para ello, se promoverá:
 - El desarrollo de mecanismos (con especial atención al apoyo de los ya existentes) y formas de articulación del diálogo mediante estructuras de escucha activa entre los diferentes agentes en el territorio de Gipuzkoa, con especial atención a las organizaciones de la sociedad civil y entidades locales, y que permitan fomentar sinergias y trabajar en red de forma coordinada al objeto de potenciar la acción.
 - La colaboración interdepartamental e interinstitucional en el ámbito de la administración pública guipuzcoana, en un esfuerzo por instaurar la lógica de superación de silos y procurando la integración a) vertical (por niveles territoriales: local, foral, nacional e internacional) y b) horizontal entre instituciones (por competencia y áreas departamentales); además de favorecer la coherencia entre políticas forales.
 - La coordinación entre los agentes de la sociedad civil e instituciones que permitan la generación proyectos comunes y proyectos experimentales conjuntos;

- La transparencia informativa mediante formas de suministro activo de información para una mejor colaboración y participación.
- La rendición de cuentas fundamentada en un sólido marco de resultados que mediante un sistema de indicadores propio refleje los avances obtenidos, además de evaluar periódicamente de forma sistematizada el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Promover la participación pública de los principales agentes concernidos en materia de derechos humanos, de cara a promover una planificación de la acción conjunta entre la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática y los agentes territoriales clave en cuestión de derechos humanos.

6. Órganos sistema de gobernanza colaborativa para los Derechos Humanos en Gipuzkoa

En este apartado se describe someramente los diversos espacios y órganos que configuran y articulan el sistema de gobernanza para los derechos humanos y la diversidad en Gipuzkoa, ayudando a desarrollar y potenciar la acción de forma coherente y coordinada. En el ámbito interno del ejecutivo foral, la **Dirección General de Derechos Humanos y Cultura Democrática** es el órgano promotor de la política foral en materia de derechos humanos y diversidad de la institución; órgano que coordina y activa el presente plan en el marco de la totalidad de la institución foral a través de la **Comisión Interdepartamental** y los diferentes departamentos que la integran. Por su parte, las Juntas Generales de Gipuzkoa disponen de la **Comisión Ordinaria de Derechos Humanos y Cultura Democrática** que considera en este su ámbito competencial las cuestiones relativas a los derechos humanos en el plano político. En el ámbito externo a la Diputación y en lógica a la **gobernanza del gobierno multinivel** se cuenta con la **Red de Municipios para la Diversidad-Elkarbizi** en la que quedan integrados aquellos municipios proactivos en la materia y que trabajan de forma coordinada con la Dirección en el desarrollo e implantación del plan. Así mismo, la Dirección es integrante de diferentes espacios sectoriales impulsados por Gobierno Vasco (Comisión Ados; Mesa Interinstitucional-Social para la respuesta a personas refugiadas; Red Biltzen, etc.). En relación a la sociedad civil, la **Red de la Diversidad** considera la integración de los agentes sociales y la articulación de un diálogo de base amplia al objeto de potenciar la acción en materia de diversidad, como más adelante se describe.





3 Proceso de deliberación participativa

El planteamiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa en la elaboración de este II Plan en la Diversidad. Igualdad en Derechos muestra una firme apuesta por la construcción colectiva y la participación pública de los principales agentes concernidos en materia de derechos humanos y diversidad.

En 2016, para el diseño del I Plan también se puso en marcha un proceso de participación para la definición colectiva de las acciones. En 2021, en coherencia con los criterios de gobernanza colaborativa definidos por el programa foral “Etorkizuna Eraikiz /Construcción compartida del futuro del territorio”, se continua bajo esa lógica.

En esta línea, siguiendo las determinaciones de la Norma Foral 5/2018 de Participación Ciudadana, la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática –en primera persona– ha promovido y diseñado el proceso participativo orientado a la elaboración del II Plan, para lo que ha contado con un grupo de apoyo para la dinamización y desarrollo de un proceso de investigación dirigido a elaborar un mapeo e identificación de los agentes sociales en materia de diversidad en Gipuzkoa con el objetivo era identificar las potencialidades existentes en el territorio. Además, se han tomado referencias de buenas prácticas a nivel internacional y se han sistematizado las acciones desarrolladas en los pasados años.

Con este punto de partida, a lo largo del año 2021 se ha desarrollado un proceso participativo en varias fases para dar voz, generar espacios de escucha, encuentro y debate con los agentes de la diversidad en Gipuzkoa. Se buscaba diseñar de forma compartida el plan de acción a desarrollar en los próximos años, impulsando la inteligencia colectiva en el territorio en cuestión de derechos humanos y diversidad.





¿Por qué un proceso de participación?

- Asumimos en primera persona la facilitación y promoción de procesos de participación y espacios de encuentro y debate asociados a la confección de nuestras políticas de derechos humanos y planificaciones que ayuden a **tomar mejores decisiones públicas**.
- Queremos **incorporar diferentes visiones y sensibilidades** y, por ello, queremos escuchar a quienes mejor conocen la realidad guipuzcoana facilitando la **reflexividad, incorporando diversos saberes**.
- Somos conscientes del conocimiento y la experiencia acumulada entre las personas que componen el mapa de actores asociado a los derechos humanos y a la diversidad en Gipuzkoa por lo que queremos impulsar la **inteligencia colectiva en** el conjunto de agentes para **potenciar la acción**.
- Hemos impulsado la **evaluación participada del trabajo realizado** y el borrador del “II Plan Foral de Diversidad. Igualdad en Derechos”. Todas las aportaciones son valiosas y por ello, han sido analizadas.
- Hemos planteado un debate ambicioso, pero también **adaptado a nuestra realidad y recursos**.



3.1 El punto de partida para generar el debate: investigación aplicada

Desde la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática de la DFG se parte de la convicción de que la calidad del debate y la participación efectiva, requieren un suministro activo de información que contribuye a la calidad de las aportaciones de los agentes participantes. Por ello, se han desarrollado diversas iniciativas para generar este conocimiento que permiten informar, orientar y priorizar las acciones que el II Plan recoge:

- **Análisis del recorrido del I Plan de Convivencia en la Diversidad (2017-2020) y sistematización de sus resultados:** tras la implementación del I Plan Foral de Convivencia en la Diversidad (vigente entre 2017 y 2020), unos de los primeros pasos que se dieron desde la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática fue realizar un balance del recorrido y obtener un análisis independiente de los resultados obtenidos¹. El ejercicio de sistematización de resultados del I Plan ofreció una visión de conjunto sobre los principales logros obtenidos, agrupados en cada área de actuación que el I Plan había establecido (Investigación, Prevención y Sensibilización, Formación, Espacios de Encuentro y Participación y Coordinación Interna). También identificó retos potenciales de cara a la siguiente etapa y ofreció una versión de conjunto que fue compartida con los agentes del territorio, permitiendo una reflexión sobre las necesidades y prioridades del territorio.
- **Mapeo de agentes sociales del territorio:** desde la Dirección se impulsó igualmente una identificación y mapeo de agentes sociales que actualmente trabajan en el territorio de Gipuzkoa en materia de gestión de la diversidad y no discriminación² El mapeo buscó, de manera particular, identificar organizaciones que trabajen la diversidad desde un enfoque en derechos y promuevan acciones de no discriminación o programas para fomentar la cohesión social, si bien se reconoce que la realidad permanentemente cambiante del colectivo de asociaciones conlleva revisiones constantes de esta sistematización puntual. De este modo, el resultado final del mapeo arrojó una cifra total de 191 organizaciones que actualmente trabajan en materia de diversidad y no discriminación en Gipuzkoa desde diferentes ámbitos y en favor de

1. La presentación de los principales resultados del I Plan de Convivencia en la Diversidad está disponible en la web a través de este link. Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática/II Plan Foral de la Diversidad/Docuteca.

2. La presentación del Mapeo de Agentes sociales está disponible en la web a través de este link. Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática/II Plan Foral de la Diversidad/Docuteca.



diferentes diversidades. Asimismo, se identificó que, pese a que aproximadamente la mitad de las organizaciones tienen su sede en la capital, existe numerosas organizaciones que implementan su trabajo en las diferentes comarcas del territorio. Por último, destacar que se ha identificado una amplia diversidad interna también: desde organizaciones pequeñas compuestas en su mayoría por personal voluntario, a organizaciones bien asentadas en el tejido asociativo desde hace décadas que cuentan con numeroso personal liberado. Toda esta complejidad es importante a ser considerada en un Plan de estas características.

- **Recopilación de casos de buenas prácticas internacionales en materia de gestión de la diversidad:** con el fin de complementar la información obtenida, en 2020 la Dirección impulsó un trabajo de investigación aplicada para conocer casos de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad que se estén llevando a cabo, principalmente, en el entorno europeo. El objetivo de esta investigación aplicada fue recolectar y visibilizar formas concretas de incorporar los enfoques de diversidad y no discriminación en acciones de políticas públicas en el ámbito territorial, con la finalidad de dotarlas de más legitimidad y eficacia. El hilo conductor de la investigación fue el de seleccionar aquellas prácticas que pudieran ser aplicadas, replicables o inspiradoras para la Diputación Foral de Gipuzkoa. Sobre estas bases, la Dirección recogió más de sesenta casos de buenas prácticas agrupados en diferentes temáticas y dimensiones de trabajo, como inspiración y referentes para el diseño de acciones del II Plan.

Finalmente, en la identificación de potencialidades y necesidades en el enfoque de la Diversidad del territorio de Gipuzkoa, se han tenido en cuenta además los datos y evidencias recogidos en las investigaciones desarrolladas bajo el I Plan de la Diversidad tanto en la línea de investigación, como las acciones de generación de conocimiento desarrolladas en proyectos subvencionados por la DFG³.

3. En la sistematización de resultados del I Plan se encuentra una relación de investigaciones desarrolladas entre 2018-2020. Se pueden consultar las investigaciones en la Docuteca de la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática. Para información de proyectos contactar directamente con la Dirección de DDHH de la DFG.

3.2. Proceso de deliberación participativa para la elaboración del II Plan de Diversidad

En el marco de la gobernanza colaborativa, el presente Plan se ha sustentado en un proceso participativo orientado a generar estructuras de escucha activa, a conocer y recoger las necesidades y propuestas de las diferentes entidades del territorio, que han sido invitadas a formar parte del proceso de construcción y creación conjunta a lo largo de las distintas etapas.

En la práctica, el proceso participativo ha constado de tres fases principales bajo criterios de participación estructural y apertura mixta:

1. Fase Informativa (mayo - julio 2021)

En esta fase informativa se expusieron los resultados del proceso de investigación aplicada y se invitó a las personas participantes, dando voz a las entidades e instituciones del territorio, a identificar acciones clave para el II Plan. Se abrieron diversos espacios y canales de participación con las organizaciones de la sociedad civil y la Red de Municipios por la Diversidad Elkarbizi. La convocatoria de esta fase estuvo marcada por el contexto de pandemia y por ello se generaron varias sesiones con participación limitada.

Espacios y canales de información de la Fase informativa

- **World café con agentes sociales de Gipuzkoa en materia de diversidad** (3 de junio 2021): se convocó con aforo limitado debido al contexto pandémico a 32 participantes -19 mujeres y 13 hombres- de entidades representantes de diferentes diversidades (organizaciones que trabajan con personas migrantes, con personas con discapacidad, pueblo gitano, personas LGTBI+, entre otras). Se realizó una presentación en plenario y después en grupos de trabajo a través de diferentes mesas de diálogo y debate, orientadas a aportar una visión actualizada de la realidad y empezar a construir posibles líneas de trabajo.



- **Sesión de trabajo con representantes municipales de la red Elkarbizi** (4 de junio de 2021): se plantearon las reflexiones específicas de las iniciativas a desarrollar en colaboración con las entidades locales (8 participantes -4 hombres y 4 mujeres-).
- **Focus group con agentes sociales -5 mujeres y 4 hombres- con mayor presencia en el territorio** (22 de junio de 2021): el grupo focal debatió sobre un primer análisis de las propuestas del World café y aportaron propuestas para el borrador del II Plan de la Diversidad.
- **Espacio web para informar y recibir sugerencias.**
- **Reuniones internas en la DFG** con áreas departamentales (tales como las áreas del Diputado General, políticas sociales, cultura y deporte) y Comisión interdepartamental -20 hombres y 17 mujeres-.

Esta primera fase informativa se enriqueció de una altísima cantidad de insumos que sirvieron de debate y agrupación para identificar retos y acciones del II Plan. Estas acciones cumplieron los siguientes objetivos:

- Definir colectivamente el “enfoque de la diversidad”; contribuyendo a definir en qué consiste nuestra apuesta de la DFG desde el I Plan; ya que tan importante como saber “qué” hacer, es definir “cómo” lo queremos hacer.
- Alimentar el debate y la reflexión interna en la Dirección de DDHH y Cultura Democrática
- Abrir una ronda inicial de necesidades, percepciones, nuevos retos, etc.
- Informar sobre el inicio del proceso de debate y completar el mapa de agentes del territorio.



2. Fase de debate (noviembre 2021)

Las diferentes aportaciones recibidas la fase informativa sirvieron de base para diseñar el borrador del II Plan de Acción basado en Retos/Líneas Estratégicas/Acciones y clarificar los principios del enfoque de la diversidad. Sobre este primer borrador se convocaron grupos de trabajo para recoger propuestas y sugerencias concretas adicionales o complementarias.

Espacios y canales de información de la Fase de debate

- **Borrador del Plan de Acción y el Enfoque de la Diversidad:** envío del primer borrador a las entidades e instituciones participantes en la Fase de información.
- **Grupos de trabajo con entidades sociales de Gipuzkoa** (12 de noviembre): para recoger aportaciones al Borrador del Plan de Acción (32 participantes -17 mujeres y 15 hombres-)
- **Grupo de debate con la Red de municipios por la diversidad – Elkarbizi** (17 de noviembre): para recoger aportaciones al Borrador del Plan de Acción (participantes de 5 entidades locales -3 mujeres y 2 hombres-)
- Buzón de sugerencias y propuestas al Borrador del Plan de Acción.

En esta fase, las propuestas y comentarios fueron recogidos y analizados uno a uno para su incorporación en el Borrador final del II Plan de Diversidad. Con el fin de ofrecer una recopilación sistemática de las propuestas recibidas y de la respuesta dada por parte de la Dirección de DDHH se elaboró una matriz de devolución (ver Anexo II), ofreciendo una respuesta individualizada para cada una ellas.

En total, se recogieron 137 contribuciones, de las cuales 91 eran propuestas específicas de acción y 48 eran comentarios relativos a la valoración global del borrador del Plan de Acción. Estos insumos han servido para construir colaborativamente “el puzzle de las acciones” que bajo el paraguas del II Plan de la Diversidad. Esa gran cantidad de información se ha ordenado y “agregado” para crear un todo y una visión general que complementa lo que los agentes sociales (entidades locales y asociaciones) están desarrollando en el territorio. Este rico proceso de análisis también ha tenido la finalidad de generar debate sobre lo que puede impulsar la DFG, en concreto la Dirección de DDHH, teniendo en cuenta las competencias y recursos disponibles, tanto humanos como financieros y temporales.



Total contribuciones	137	100%				
Propuestas de acción	91	66%				
Comentarios	48	53%				
INCORPORACIÓN AL II PLAN: RESPUESTAS						
	PROPUESTAS DE ACCIÓN	COMENTARIOS	TOTAL CONTRIBUCIONES			
	Nº Total	%	Nº Total	%	Nº Total	%
Sí, en su totalidad	60	66%			60	44%
Sí parcialmente	26	29%			26	19%
No incorporada	5	5%			5	4%
No es una acción			17	35%	17	12%
Aclaración / Ya existente			27	56%	27	20%
Total	91		48		135	

3. Fase de Retorno (enero–febrero 2022)

Esta fase final está centrada en dar difusión a este II Plan de la Diversidad. Igualdad en Derechos, incluyendo la rendición de cuentas sobre el proceso de análisis, valoración e integración de las propuestas recogidas y su motivación, además de la vinculación de los resultados participativos al marco general del plan y su propuesta de acciones al objeto de que las personas/entidades participantes visibilicen en qué medida se han tenido en cuenta sus aportaciones.

En esta fase de retorno se consideran esenciales tanto las reuniones como las sesiones públicas para presentar la versión final del II Plan de la Diversidad. Se incluye además un anexo en el que quedan reflejadas todas las aportaciones recibidas y cómo éstas han tributado al documento final.

Espacios y canales de información de la Fase de retorno

- **II Plan de la Diversidad. Igualdad en Derechos:** versión final consolidada, traducida a idiomas oficiales y sesiones de presentación pública.

- **Matriz de participación ciudadana- Anexos del II Plan de la Diversidad:** En la fase de debate se recibieron 91 propuestas de acción, de las cuales un 66% han sido incorporadas en su totalidad a la versión final (60 propuestas), 29% han sido incorporadas parcialmente (26 propuestas) y un 5% no fueron incorporadas (5%). La matriz de participación da una respuesta individualizada a cada insumo aportado durante el proceso participativo, incluyendo los comentarios recibidos de valoración general (48 comentarios). Esta matriz ha sido incorporada como Anexo del II Plan de la Diversidad. Igualdad en derechos.
- **Reuniones y contactos con entidades desarrollando acciones en la diversidad (instituciones y agentes sociales en el territorio) y Comisión Interdepartamental de la DFG** para planificar la implementación del Plan de Acción del II Plan de la Diversidad.

Este proceso participativo ha sido esencial para la creación de este II Plan de la Diversidad, que mantiene un claro propósito de abordar retos ambiciosos en materia de diversidad en Gipuzkoa y al mismo tiempo definir un Plan de forma realista, que pueda ser implementado conjuntamente entre la DFG, las entidades locales y los agentes sociales que están trabajando por la diversidad, principalmente. La prioridad es que al final de 2024 hayamos alcanzado, colectivamente, estos compromisos de acción y con ello, hayamos sentado las bases de una “modelo Gipuzkoa” en la diversidad para asumir retos todavía más ambiciosos en el próximo plan.

Figura 5. Las fases del proceso participativo para la construcción del II Plan de Diversidad





4

Plan de acción: del enfoque a la acción



4.1. ¿Para qué? La estrategia del II Plan de la Diversidad

El punto de partida de este II Plan reconoce la diversidad como una realidad de facto, que involucra al conjunto de la sociedad, tal como ha quedado explicado anteriormente. Este enfoque de la diversidad aspira a aporta una mirada común que impulse promueva y acompañe aquellas acciones dirigidas a la no-discriminación hacia todas las diversidades presentes en Gipuzkoa, que sea complementaria a las acciones sociales enfocadas o dirigidas por diversidades.

Para desarrollar este enfoque de la diversidad y basados en las aportaciones recibidas de las personas y entidades participantes en el proceso participativo se ha desarrollado la estrategia sobre las siguientes premisas:

- **Acción orientada al cambio promovido por las personas:** Para conseguir generar cambios en el ámbito de la diversidad, es necesario involucrar a toda la población y al mismo tiempo poner el foco en grupos prioritarios con necesidades y potencialidades específicas. Esto implica trabajar por la diversidad y los derechos de las diferentes diversidades y además, tener en cuenta también otros grupos que son agentes de cambio, como pueden ser las personas jóvenes, mayores, voluntarias, entre otras;
- **Promover una acción conjunta y multi-agente:** Trabajar por el enfoque de la diversidad requiere de la participación de muchas entidades y es un camino de construcción colectiva entre las instituciones y los agentes sociales (de acción, debate, actitud crítica, propuesta y responsabilidad).
- **Estrategia multi-dimensional (diferentes tipos de acciones):** Para desarrollar una estrategia de intervención en materia de Diversidad se requiere una amplia y diversa gama de intervenciones: de información, conocimiento y promover la participación.
- **Enfoque de gobernanza multinivel (diferentes niveles de administración y gobierno):** Trabajar por la coordinación y la coherencia entre las políticas de diferente nivel de gobierno y administración, en aras a la potenciación de la acción y una mayor eficacia en el ámbito de la política pública que genere mayor valor público. Se trata de mejorar la vida de todos los ciudadanos independientemente de su origen, religión, orientación sexual o raza, sexo, etc.

Basados en estas premisas, se ha definido como el reto global: construir y fortalecer la ciudadanía activa y gobernanza colaborativa en materia de Diversidad en Gipuzkoa, entre los agentes sociales y entre las instituciones públicas. Este reto se convierte en tres grandes preguntas:

RETO I.

Cómo promover la activación de la persona y la ciudadanía en el enfoque de la Diversidad

RETO II.

Cómo avanzar hacia una participación efectiva de la sociedad civil organizada y municipios en el enfoque de la diversidad

RETO III.

Cómo promover la articulación institucional en la diversidad

Cada uno de estos retos, responde a la necesidad ordenar la complejidad de un conjunto de acciones simultáneas que se van a desarrollar bajo este II Plan; poniendo el foco en quienes son los beneficiarios del cambio que se promueve: a) la ciudadanía, con atención a grupos prioritarios; b) los agentes de la diversidad en Gipuzkoa, principalmente entidades locales/municipios y organizaciones de la sociedad civil y c) las instituciones públicas con responsabilidad, competencias y/o acción en el ámbito de la diversidad.

II PLAN FORAL DIVERSIDAD – IGUALDAD EN DERECHOS (DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA) 2021-2023

PARA QUIÉN

I. ACTIVACIÓN DE LA PERSONA Y LA CIUDADANÍA PARA LA DIVERSIDAD

PARA QUÉ

PROMOVER E IMPULSAR, DESDE UN MISMO INSTRUMENTO Y, DESDE LA ACCIÓN, EL ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD PARA ATENDER, DE MODO COHERENTE, TODO TIPO DE DIVERSIDADES PRESENTES EN GIPUZKOA (FOCO EN ‘NO DEJAR NADIE ATRÁS’)

Contribuir al activismo y empoderamiento de la ciudadanía de Gipuzkoa en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación

CÓMO

NIVEL 3 PARTICIPACIÓN

NIVEL 2 CAPACIDADES Y RECURSOS

NIVEL 1 INFORMACIÓN

INSTRUMENTOS TRANSVERSALES

EVALUACIÓN Y TRANSPARENCIA
Marco de resultados
Informes de monitoreo y evaluación

**II. GOBERNANZA COLABORATIVA
CON LA SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA
Y OTROS ACTORES DE LA DIVERSIDAD**

**III. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL
EN LA DIVERSIDAD**

Promover entre los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) la construcción de espacios de participación para el desarrollo del II Plan / el enfoque de la diversidad

Dotar de más y mejores herramientas y capacidades a los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) para desarrollar el enfoque de la diversidad en materia de no discriminación y acción social

Desarrollar mecanismos de información y colaboración en la DFG y en otras instituciones, en temas de diversidad



DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL II PLAN
Plan de comunicación e intercambio sobre la ejecución y resultados del II Plan

GOBERNANZA
Mesa /Foro permanente de diálogo con participación de actores del II Plan

4.2. ¿Quiénes? Roles y gobernanza

Este II Plan de la Diversidad se ha construido de forma conjunta con los agentes sociales y aspira a implementarse de la misma manera. Para poder alcanzar estos retos y acciones y desarrollar esta estrategia multidimensional es necesario un gran esfuerzo colectivo.

Se considera que es clave realizar acciones para desarrollar la gobernanza colaborativa mediante el trabajo conjunto y coordinado por tres principales espacios impulsores de acción: la Red de la Diversidad para organizaciones de la sociedad de civil, la Red de municipios por la Diversidad- Elkarbizi y la Diputación Foral de Gipuzkoa, a través de la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática.

Figura 7. ¿Quiénes? La gobernanza del II Plan de Diversidad



Red de la Diversidad

La Red de la Diversidad, a consolidar durante este II Plan de la Diversidad, quiere ser un espacio de participación y trabajo permanente con asociaciones y organizaciones de la sociedad civil del territorio de Gipuzkoa que trabajan por la diversidad. Aspiramos a que se construya como un espacio de escucha activa y de trabajo conjunto para el desarrollo de las acciones más significativas de este II Plan de la Diversidad y que sirva de base de construcción de la gobernanza colaborativa.

Formato y participantes:

- Participación abierta a todas las entidades de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la diversidad en Gipuzkoa.
- Grupo motor - De forma operativa, la Red tendrá un grupo impulsor: grupo operativo de entidades, que proponga el enfoque de las acciones conjuntas para cada año.
- Grupos de trabajo – Todas las personas participantes podrán formar parte de grupos de trabajo para impulsar determinadas acciones conjuntamente.
- La Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática será promotor y facilitador, si bien la composición podría requerir la participación de otros departamentos para determinadas iniciativas relacionadas con temáticas y sectores concretos, que serán planteadas tanto en la Comisión Interdepartamental, como a cada departamento en función de las necesidades.

Mecanismos de trabajo

- La dinamización de la Red de Municipios por la Diversidad se llevará a cabo por parte de la Dirección de DDHH de la DFG y de aquellas entidades que formen parte del grupo de trabajo o grupo impulsor.
- El trabajo se articulará en torno a varias reuniones periódicas (3 o 4 anuales) que se complementarán con al menos una reunión anual de convocatoria general a todas las entidades; Este enfoque abierto a la participación y al mismo tiempo contar con un grupo motor, aspira a tener en cuenta las realidades (tamaños...) de las asociaciones.
- Cada año se establecerá un plan de trabajo que abordará una temática concreta (identificada previamente por la Red), y con el que se decidirán de manera consensuada las acciones, las tareas a realizar por cada miembro del grupo de trabajo y los resultados que se espera obtener. Estas acciones estarán abiertas a la colaboración de todas las asociaciones que formen parte de la Red.

- Tras un cierto tiempo de funcionamiento, (en el segundo año de ejecución del II Plan) se llevará a cabo un proceso de reflexión sobre la misión de la Red y cómo consolidarla. Las cuestiones a abordar permitirán analizar cómo se está desarrollando, qué objetivos persigue y si es necesario impulsar algún formato de intercambio y participación concreto, como, por ejemplo, estableciendo una plataforma online, redes digitales de apoyo mutuo, o combinando el formato presencial y online simultáneamente.

Red de Municipios por la Diversidad - ElKarbizi

La Red Elkarbizi, que agrupa a entidades locales/municipios de Gipuzkoa, promueve el encuentro entre representantes municipales en materia de respuesta a la discriminación, con especial atención a la realidad de la población migrante y/o refugiada. Se promueve la formación en materia de respuesta municipal a la discriminación, la población refugiada o en temas de igualdad y transversalidad.

Esta red, abierta a la participación de todas las entidades locales de Gipuzkoa, tiene el objetivo de fomentar el conocimiento, el trabajo compartido y las sinergias entre los responsables municipales y forales que trabajaban en el ámbito de la diversidad y la migración.

Creada e impulsada en el marco del I Plan de la Diversidad, ha consolidado un espacio de reunión entre técnicos municipales (de forma presencial y también on-line) en el que se han compartido experiencias con otras localidades y entidades municipales (por ejemplo, con el ayuntamiento de Barcelona), desarrollando espacios de aprendizaje entre iguales y compartiendo formación en relación con la situación de las personas migrantes y los estereotipos.

Entre los retos a abordar en esta red en el II Plan de la Diversidad es cómo integrar, además la diversidad migratoria, otras diversidades: diversidad religiosa, cultural, sexual, de identidad de género o política y cómo integrar la realidad de las localidades con menos de 2500 habitantes.

Diputación Foral de Gipuzkoa/Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática

En este II Plan de la Diversidad, el rol que la Diputación (y la Dirección de DDHH en particular) será el coordinador y promotor de las iniciativas y de los procesos que inicien, refuercen o desarrollen los agentes sociales de territorio (con especial atención en las asociaciones y entidades municipales).

La Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática es una de las seis direcciones que forman parte del Área del Diputado General y tiene entre sus objetivos el fortalecimiento de la cultura democrática, la promoción de los derechos humanos y el desarrollo del enfoque de la diversidad basado en la igualdad de derechos y no discriminación.

La Dirección de DDHH y Cultura Democrática quiere comprometerse en su labor como impulsora de esta estrategia y coordinadora de esta política pública para promover el enfoque de la diversidad. Dicha labor supone un esfuerzo de coordinación y diálogo con multiplicidad de agentes quienes, a su vez, realizan acciones de una naturaleza muy diversa. Además, algunas de las acciones serán desarrolladas directamente desde la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática de la DFG.

Otras alianzas en el territorio

El desarrollo de este II Plan conjuntamente con los agentes sociales del territorio de Gipuzkoa es una apuesta decidida de la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática, por alinear y plasmar en la acción real el reto de la Diputación Foral de Gipuzkoa hacia la gobernanza colaborativa multinivel.

Por ello, además de estos tres espacios de gobernanza del Plan se considera esencial generar sinergias y alianzas con otras entidades que trabajan en Gipuzkoa por la Diversidad, tales como instituciones públicas como el Gobierno Vasco, el Ararteko, instituciones del Estado o internacionales; así como entidades de la sociedad como los sindicatos, organizaciones empresariales y otras organizaciones de la sociedad civil.

Adicionalmente, en la Diputación Foral de Gipuzkoa, las acciones impulsadas directamente por la Dirección de DDHH se complementan con las que se están impulsando con otras áreas de la Diputación, puesto que este Plan es transversal a toda la Diputación Foral. Es por ello, que como punto de partida se ha identificado las áreas forales de la DFG, contenidas en el Plan Estratégico 2020-23, en las que existen claras sinergias de actuación, por su marco competencial, y por su trayectoria en el desarrollo de medidas que favorecen la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad.

Figura 8. Complementariedad de los objetivos de II Plan con los objetivos establecidos en la Estrategia 2020-2023 de la Diputación Foral de Gipuzkoa

DESPLIEGE DE LA ESTRATEGIA DFG 2020 – 2023



4.3. ¿Cómo? De los retos a las acciones del II Plan de la Diversidad.

Basados en esta estrategia gestada en el proceso participativo, se han identificado 21 acciones para el II Plan de la Diversidad 2021-24. Las acciones identificadas están diseñados a escala de los recursos actuales y oportunidades. Así mismo, los objetivos y los retos a abordar han sido planteados pensando en las potencialidades y en el efecto multiplicador de la gobernanza colaborativa.

La lógica del cambio del II Plan¹ en la que se sustentan las acciones propuestas propone orientar la acción hacia a tres grupos clave (ciudadanía, profesionales de la diversidad e instituciones) y buscando fortalecer y articular el enfoque de diversidad y de derechos humanos a través de una acción multi-dimensional (diferentes tipos de acciones) y promoviendo la participación y activación de la ciudadanía y las entidades.

Se han agrupado los diferentes tipos de acciones con el fin de que se trabaje en diferentes niveles de activación ciudadana siguiendo la progresión participativa, desde los roles más pasivos a los más activos: información-sensibilización, recursos-capacidades y participación.

En el primer reto cuando se plantea continuar fortaleciendo los procesos de activación ciudadana, se trata desarrollar acciones para la ciudadanía, con atención a grupos prioritarios. Por una parte, haciendo visibles las diversidades en el territorio y empoderando a las personas en riesgo de discriminación y por otra parte poniendo el foco en aquellas personas y grupos con gran capacidad de activarse y con potencial de promover el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa tales como jóvenes, personas voluntarias, pertenecientes a las diversidades, mayores, etc.

En el segundo y tercer reto, el objetivo es fortalecer y alimentar el trabajo que ya están desarrollando los agentes sociales y las entidades locales (Reto 2) y las instituciones públicas presentes en el territorio de Gipuzkoa (Reto 3).

En suma, el objetivo es fortalecer los procesos de información, de generación de herramientas y de desarrollo de proyectos conjuntos (los tres niveles de activación) en cada uno de los retos.

1. Para más información sobre la lógica de intervención del II Plan ver el Anexo 3.

Figura 9. Síntesis de las acciones y objetivos del II Plan de Diversidad

EL II PLAN PROPONE...

	ACTIVAR, INVOLUCRAR	DOTAR DE RECURSOS, FORTALECER	DAR A CONOCER
A LA CIUDADANÍA	ESCUELAS CIUDADANAS Jornadas sobre temas vinculados alas diversidades y retos emergentes	ANIZTASUNETIK ERAIKIZ (CENTROS EDUCATIVOS)	CAMPAÑA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA DIVERSIDAD
	ESPACIOS DE ENCUENTRO EN LA DIVERSIDAD Iniciativas encaminadas a desarrollar espacios de diálogo	RECURSOS DIDÁCTICOS (PROFESORADO Y ALUMNADO)	AGENDA DE LA DIVERSIDAD EN GIPUZKOA Calendario anual de eventos
A LOS PROFESIONALES Y OTROS (NUEVOS) ACTORES	RED DE LA DIVERSIDAD <ul style="list-style-type: none"> Seguimiento e impulso al II Plan Jornadas anuales de encuentro Sesiones informativas y de intercambio <ul style="list-style-type: none"> Información sobre convocatorias proyectos Guías y buenas prácticas RED ELKARBIZI Agenda de trabajo Anuales y Reuniones periódicas sobre temas de interés Proyectos colaborativos en el ámbito local <ul style="list-style-type: none"> Buenas prácticas en protocolos de acogida Euskera y migración 	CONVOCATORIA PROYECTOS PARA ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Para: <ul style="list-style-type: none"> Proyectos de carácter Guías y buenas prácticas Favoreciendo: <ul style="list-style-type: none"> Transversalidad de la diversidad Espacios diálogo con ciudadanía CONVOCATORIAS PROYECTOS PARA MUNICIPIOS Para: <ul style="list-style-type: none"> Acciones experimentales Favoreciendo: <ul style="list-style-type: none"> Grupos con capacidad liderazgo Consorcios/collaboraciones Visibilidad/comunicación 	DOCUTECA <ul style="list-style-type: none"> Fichas proyectos financiados Información de utilidad sobre las convocatorias Repositorio investigaciones, análisis, estudios , etc. ESTUDIOS E INVESTIGACIONES EN NUEVOS TEMAS
	DECÁLOGO DE LA DIVERSIDAD cómo transversalizar la diversidad en las políticas públicas ESPACIOS DE COORDINACIÓN INTERNA CAPACITACIÓN INTERNA EN LA DGF ATENCIÓN A TEMAS EMERGENTES: DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL (GIPUZKOA DIVERSA)	ESPACIOS DE DIÁLOGO Generación/consolidación mesas interinstitucionales con otras instituciones públicas	RENDICIÓN DE CUENTAS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN <ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de seguimiento y evaluación Marco de resultados

En las siguientes páginas se presentan los tres grandes retos que abordará el II Plan, incluyendo todos los elementos que han guiado y fundamentado la estrategia de acción. Las acciones, que se presentan de manera resumida en cada Reto, se explican con mayor detalle en el Anexo 1- Plan de Acción.

Presentamos a continuación cada uno de los retos que conforman el Plan de Acción, incluyendo todos los elementos que han guiado y fundamentado la estrategia de acción:

- Descripción del contexto o situación de partida
- Potencialidades más destacadas
- Retos existentes
- Objetivos
- Líneas estratégicas
- Acciones



**CLAVE DEL
DIAGNÓSTICO /
SITUACIÓN DE PARTIDA**



POTENCIALIDADES



RETOS



OBJETIVOS

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

ACCIONES

Para cada uno de los retos hacia los que se orienta este II Plan, se ha realizado un análisis del contexto y necesidades prioritarias basado en los comentarios del proceso participativo con el fin de articular la estrategia de la acción, que va desde los objetivos marcados a largo plazo hasta las actividades.

RETO I. Activación de la persona y la ciudadanía

Reto

Bajo este bloque de acción, el reto que nos proponemos es el de **continuar apoyando la activación de la persona y la ciudadanía para la diversidad para construir conjuntamente el “modelo Gipuzkoa” en la diversidad**. Solo desde el conjunto de la comunidad (con cada una de las personas) podremos abordar el reto de ser el territorio de menor desigualdad en Europa y, por ende, una Gipuzkoa cohesionada y diversa.

Para ello, proponemos:

- Desarrollar acciones de sensibilización, capacitación y generación de espacios de encuentro para la ciudadanía, con atención a grupos prioritarios;
- Haciendo visibles las diversidades en el territorio y apoyando el empoderamiento de las personas en riesgo de discriminación;
- Y poniendo el foco en aquellas personas y grupos con potencial de promover el enfoque de la diversidad (ej. voluntarios, jóvenes...).

Clave del diagnóstico

- En Gipuzkoa no todas las personas cuentan con las mismas oportunidades de ver realizados sus derechos: la discriminación o la falta de acceso y participación en ámbitos sociales, culturales y políticos es todavía hoy una realidad para muchas personas. La situación de exclusión social afecta al 13,8% de personas nacidas en Gipuzkoa y al 60,9% de personas nacidas en el extranjero.
- La crisis provocada por la Covid-19 ha generado mayor vulnerabilidad socioeconómica en poblaciones con menos ingresos, situaciones laborales irregulares, con un incremento de síntomas psicológicos negativos.
- En Gipuzkoa, los incidentes de carácter racista o xenófobo concentran el 61% de los delitos de odio. Los delitos contra la orientación sexual suponen el 15%. En 2016/19 se registraron 106 delitos de odio, si bien su tipificación no es siempre fácil.

- Las personas con mayor probabilidad de ser objeto de posibles discriminaciones son aquéllas en las que confluyen múltiples características o interseccionalidades.
- Los barómetros sobre migración y minorías étnicas 2019 muestran percepciones de preferencia hacia modelos asimilacionistas por decantación.

Potencialidades

- Gipuzkoa cuenta con una gran capital social y la riqueza de una sociedad civil organizada: más de 30.000 personas voluntarias y más de 1.000 organizaciones del tercer sector trabajan para diferentes temas, incluyendo la diversidad.
- Desde 2018, Gipuzkoa cuenta con un Plan de la Diversidad como instrumento que garantiza una buena planificación, gestión ordenada de actividades y evaluación en materia de diversidad, consolidando la apuesta política de la DFG por el enfoque en derechos humanos.
- El I Plan de Diversidad ha contribuido a impulsar numerosas acciones (investigaciones, proyectos, campañas de sensibilización etc.) con una multiplicidad de agentes de la sociedad civil y las entidades locales/ municipios.
- Gran parte de los proyectos desarrollados por las organizaciones de la sociedad civil y las entidades municipales demuestran una gran actividad en el desarrollo de campañas de sensibilización y la educación cívica, con una alta participación del grupo de jóvenes.

Figura 10. Reto 1 del II Plan de Diversidad

I. ACTIVACIÓN DE LA PERSONA Y LA CIUDADANÍA PARA LA DIVERSIDAD

1

SITUACIÓN DE PARTIDA

En Gipuzkoa no todas las personas cuentan con las mismas oportunidades de ver realizados sus derechos: la discriminación o la falta de acceso y participación en ámbitos sociales, culturales y políticos es todavía hoy una realidad para muchas personas. La situación de exclusión social afecta al 13,8% de personas nacidas en Gipuzkoa y al 60,9% de personas nacidas en el extranjero.

La crisis provocada por la Covid-19 ha generado mayor vulnerabilidad socioeconómica en poblaciones con menos ingresos, situaciones laborales irregulares, con un incremento de síntomas psicológicos negativos. En Gipuzkoa, los incidentes de carácter racista o xenófobo concentran el 61% de los delitos de odio. Los delitos contra la orientación y la identidad sexual suponen el 15%. Entre 2016 y 2019 se registraron 106 delitos de odio, si bien su tipificación no es siempre fácil.

Las personas con mayor probabilidad de ser objeto de posibles discriminaciones son aquéllas en las que confluyen múltiples características o interseccionalidades.

2

POTENCIALIDADES

Gipuzkoa cuenta con una gran capital social y la riqueza de una sociedad civil organizada: más de 30.000 personas voluntarias y más de 1.000 organizaciones del tercer sector trabajan para diferentes temas, incluyendo la diversidad.

Desde 2018 Gipuzkoa cuenta con un Plan de la Diversidad como instrumento que garantiza una buena planificación, gestión ordenada de actividades y evaluación en materia de diversidad, consolidando la apuesta política de la DFG por el enfoque en derechos humanos.

El I Plan de Diversidad ha contribuido a impulsar numerosas acciones (investigaciones, proyectos, campañas de sensibilización etc.) con una multiplicidad de actores de la sociedad civil y municipios.

Gran parte de los proyectos desarrollados por las organizaciones de la sociedad civil y los municipios demuestran una gran actividad en el desarrollo de campañas de sensibilización y la educación cívica, con una alta participación del grupo de jóvenes.

3

RETO 1

CÓMO PROMOVER LA ACTIVACIÓN DE LA PERSONA Y LA CIUDADANÍA EN EL ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD

¿Cómo favorecer la igualdad y la convivencia en los diferentes ámbitos de la sociedad?

¿Cómo construir una identidad en la diversidad?

¿Cómo se refuerzan los niveles de cooperación, iniciativa, colaboración y solidaridad en contextos donde emergen el individualismo y la fragmentación social?

¿Cómo se cultivan los valores de la solidaridad y la corresponsabilidad en la sociedad, posicionando internacionalmente Gipuzkoa como un territorio solidario y plural?

4

PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO 1

Contribuir al activismo y empoderamiento de la ciudadanía de Gipuzkoa en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación, generando información, espacios y capacidades

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1.1 Competencias y habilidades para comprender y actuar en cuestiones relacionadas con la diversidad y la no discriminación

1.2 Sensibilización desde el enfoque de la diversidad

1.3 Diálogos de la ciudadanía en la diversidad

Objetivos, Líneas estratégicas y Acciones

Objetivo 1.

Contribuir al activismo y empoderamiento de la ciudadanía de Gipuzkoa en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación, generando información, espacios y capacidades

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 1.1 Competencias y habilidades para comprender y actuar en cuestiones relacionadas con la diversidad y la no discriminación	1. "Aniztasunetik Eraikiz" para Centros educativos 2. Recursos didácticos para personal docente y estudiantes
LE 1.2 Sensibilización desde el enfoque de la diversidad	3. Campaña de prevención de la discriminación y sensibilización en la Diversidad 4. Agenda de la Diversidad en Gipuzkoa
LE 1.3 Diálogos de la ciudadanía en la diversidad	5. Escuelas ciudadanas para la diversidad 6. Espacios de encuentro en la diversidad

RETO II. GOBERNANZA COLABORATIVA

Reto

El reto que nos proponemos es el de **avanzar hacia la gobernanza colaborativa multinivel con la sociedad civil organizada y otros agentes de la diversidad**. Las entidades municipales y las organizaciones de la sociedad civil son agentes clave del territorio y están desarrollando acciones a favor de una Gipuzkoa diversa, abordando temas relativos, entre otros, a: i) los derechos de personas migrantes y minorías étnicas; ii) los derechos de las personas con discapacidad; iii) los derechos de las personas LGTBIQ+; iv) cuestiones transversales y múltiples discriminaciones

Para ello, proponemos:

- Generar recursos y herramientas que apoyen el trabajo que están desarrollando los agentes sociales y las entidades locales para trabajar en materia de diversidad.
- Impulsar espacios de escucha activa y aprendizaje conjunto, como bases para una gobernanza colaborativa efectiva.

Clave del diagnóstico

- En el territorio de Gipuzkoa se agrupan poblaciones de tamaños y extensiones muy diversas y, por ende, con distintas particularidades y necesidades.
- En ocasiones, las entidades locales cuentan con recursos limitados para abordar distintas facetas de la diversidad en las políticas locales.
- Los agentes sociales constatan la necesidad de ampliar los recursos destinados a estas acciones, reforzar mecanismos y tener referentes para replicar acciones.
- Existe una demanda de generar espacios y recursos para fomentar la colaboración con/entre diferentes agentes del territorio, así como fortalecer los vínculos entre la investigación y conocimiento sobre la diversidad y aquellos que están en el terreno desarrollando la acción social.
- Igualmente, se identifica la importancia de escuchar e involucrar a las diversidades presentes en el territorio, en la identificación de necesidades y acciones.

Figura 11. Reto 2 del II Plan de Diversidad

II. GOBERNANZA COLABORATIVA CON LA SOCIEDAD CIVIL Y OTROS ACTORES DE LA DIVERSIDAD

1

SITUACIÓN DE PARTIDA

El territorio de Gipuzkoa se agrupa poblaciones de tamaños y extensiones muy diversas y, por ende, con distintas particularidades y necesidades. Los agentes sociales constatan la necesidad de ampliar los recursos destinados a estas acciones, así como los mecanismos para acceder a fondos.

Es necesario tender puentes entre la investigación y la acción. Existe una necesidad de reforzar la conexión entre actores relacionados con la investigación y conocimiento sobre la diversidad y aquellos que están en el terreno desarrollando la acción social.

Se señala la importancia de escuchar e involucrar a los colectivos en la identificación de necesidades y acciones. También de identificar formas de colaboración con la comunidad educativa para avanzar en una integración escolar.

Existe una demanda de generar espacios y recursos para fomentar la colaboración con/entre diferentes agentes del territorio.

2

POTENCIALIDADES

El mapa de actores muestra más de 190 asociaciones en Gipuzkoa desarrollando una labor en materia de diversidad desde realidades muy diferentes.

Desde 2018, 19 municipios y 43 asociaciones guipuzcoanas han desarrollado proyectos que promueven la defensa y difusión de los derechos humanos y de la convivencia en la diversidad, con la financiación del I Plan de la Diversidad.

En total, se han llevado a cabo 132 proyectos bajo las convocatorias de subvenciones de la Dirección General de Derechos Humanos y Cultura Democrática dirigidas a municipios y a entidades privadas sin ánimo de lucro.

Desde la DFG se ha impulsado activamente redes de actores de Gipuzkoa sobre temas de migración (Red Elkarbizi) así como alianzas estratégicas en el territorio.

El contexto internacional (Agenda 2030 y la iniciativa empresas y derechos humanos) impulsa un interés creciente por parte de otros actores 'no tradicionales' (como las empresas y sindicatos) en trabajar en materia de diversidad.

3

RETO 2

CÓMO AVANZAR HACIA UNA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA Y MUNICIPIOS EN EL ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD

¿Cómo se apoya el trabajo que están desarrollando los agentes sociales y los municipios para trabajar en materia de diversidad?

¿Cómo se promueve la actuación de agentes sociales y municipios así como el intercambio y el trabajo colaborativo entre ellos?

¿Cómo se desarrollan enfoques colectivos y debates orientados a la acción entre los actores, sobre temas concretos que afectan a la realidad de Gipuzkoa en relación con la diversidad?

4

PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO 2

Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) construyen espacios de participación para el desarrollo del Plan de la Diversidad / el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa

LÍNEA ESTRATÉGICA

2.1 Espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje entre iguales

OBJETIVO 3

Los agentes de la diversidad cuentan con más y mejores herramientas y capacidades para desarrollar el enfoque de la diversidad en materia de no discriminación y acción social

LÍNEA ESTRATÉGICA

3.1 Herramientas y recursos para los agentes sociales de la diversidad en Gipuzkoa
3.2 Apoyo a las políticas locales/ municipales con enfoque de la diversidad
3.3 Gestión del conocimiento

Potencialidades

- El mapa de agentes elaborado durante la preparación de este II Plan muestra que hay más de 190 asociaciones en Gipuzkoa desarrollando una labor en materia de diversidad desde realidades muy diferentes.
- Desde 2018, 19 entidades locales/municipios y 43 asociaciones guipuzcoanas han desarrollado proyectos que promueven la defensa y difusión de los derechos humanos y de la convivencia en la diversidad, con la financiación del I Plan de la Diversidad.
- En total, se han llevado a cabo 132 proyectos bajo las convocatorias de subvenciones de la Dirección General de Derechos Humanos y Cultura Democrática dirigidas a entidades municipales y a entidades privadas sin ánimo de lucro.
- Desde la DFG se ha impulsado activamente redes de entidades de Gipuzkoa sobre temas de migración (Red Elkarbizi) así como alianzas estratégicas en el territorio.
- Además de lo expuesto anteriormente, el contexto internacional (Agenda 2030 y la iniciativa empresas y derechos humanos) impulsa un interés creciente por parte de otros agentes 'no tradicionales' (como las empresas y sindicatos) en trabajar en materia de diversidad.

Objetivos, Líneas estratégicas y Acciones

Objetivo 2.

Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) construyen espacios de participación para el desarrollo del Plan de la Diversidad / el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 2.1 Espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje entre iguales	7. Red de la Diversidad en Gipuzkoa 8. Red de Municipios por la Diversidad-Elkarbizi

Objetivo 3.

Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) cuentan con más y mejores herramientas y capacidades para desarrollar el enfoque de la diversidad en materia de no discriminación y acción social

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 3.1 Herramientas y recursos para los agentes sociales de la diversidad en Gipuzkoa	9. Convocatoria anual de proyectos para entidades sin ánimo de lucro 10. Sesiones de formación/información sobre el enfoque de la diversidad
LE 3.2 Apoyo a las políticas locales, municipales con enfoque de la diversidad	11. Convocatoria anual de proyectos para entidades locales 12. Proyectos colaborativos en el ámbito local.
LE 3.3 Gestión del conocimiento	13. Docu-teca digital 14. Investigaciones en nuevos temas

RETO III. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL EN LA DIVERSIDAD

Reto

El reto que nos proponemos es el de promover la articulación institucional en la diversidad, considerando que es necesario fortalecer la coordinación institucional con las diferentes áreas, niveles territoriales e instituciones públicas vinculadas con la diversidad y promover la participación pública en materia de derechos humanos, de cara a impulsar una planificación de la acción conjunta.

Para ello, proponemos:

- Promover la colaboración interdepartamental e interinstitucional en la administración pública guipuzcoana bajo una lógica multinivel
- Generar proyectos comunes y proyectos experimentales conjuntos entre áreas de la DFG y en el territorio
- Fortalecer las herramientas y mecanismos hacia una cultura de la rendición de cuentas y la transparencia

Clave del diagnóstico

- El enfoque de la diversidad, y su puesta en acción, hace necesaria la participación de los agentes públicos de diferente nivel territorial y en diferentes áreas de intervención pública (principalmente políticas sociales, cultura, juventud e igualdad, entre otras).
- Las obligaciones de derechos humanos y la Agenda 2030 requieren acciones públicas decididas para “no dejar a nadie atrás” y promover alianzas para conseguir los objetivos.
- Las instituciones públicas tienen el deber de evitar posibles formas de discriminación institucional y promover activamente enfoques transversales basados en derechos humanos
- Una de las grandes prioridades de la DFG es consolidar el modelo de gobernanza colaborativa multinivel que permita llevar la colaboración en el desarrollo de las políticas públicas
- Por su parte, los agentes sociales consideran esencial reforzar el contacto entre la DFG y las asociaciones del territorio.

Figura 12. Reto 3 del II Plan de Diversidad

III. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL EN LA DIVERSIDAD

1

SITUACIÓN DE PARTIDA

El enfoque de la diversidad, y su puesta en acción, hace necesaria la participación de los agentes públicos de diferente nivel territorial y en diferentes áreas de intervención pública (principalmente políticas sociales, cultura e igualdad, entre otras).

Las obligaciones de derechos humanos y la Agenda 2030 requieren acciones públicas decididas para “no dejar a nadie atrás” y promover alianzas para conseguir los objetivos.

Las instituciones públicas tienen el deber de evitar posibles formas de discriminación institucional y promover activamente enfoques transversales basados en derechos humanos

Una de las grandes prioridades de la DFG es consolidar el modelo de gobernanza colaborativa que permita llevar la colaboración y co-creación en el desarrollo de las políticas públicas

Por su parte, los agentes sociales consideran esencial reforzar el contacto entre la DFG y las asociaciones y actores del territorio.

2

POTENCIALIDADES

El mapa de actores muestra más de 190 asociaciones en Gipuzkoa desarrollando una labor en materia de diversidad desde realidades muy diferentes.

Desde 2018, 19 municipios y 43 asociaciones guipuzcoanas han desarrollado proyectos que promueven la defensa y difusión de los derechos humanos y de la convivencia en la diversidad, con la financiación del I Plan de la Diversidad.

En total, se han llevado a cabo 132 proyectos bajo las convocatorias de subvenciones de la Dirección General de Derechos Humanos y Cultura Democrática dirigidas a municipios y a entidades privadas sin ánimo de lucro.

Desde la DFG se ha impulsado activamente redes de actores de Gipuzkoa sobre temas de migración (Red Elkarbizi) así como alianzas estratégicas en el territorio.

El contexto internacional (Agenda 2030 y la iniciativa empresas y derechos humanos) impulsa un interés creciente por parte de otros actores ‘no tradicionales’ (como las empresas y sindicatos) en trabajar en materia de diversidad.

3

RETO 3

CÓMO PROMOVER LA ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL EN LA DIVERSIDAD

¿Cómo se impulsa la participación desde las instituciones en la resolución de problemas (sociales, económicos, políticos, etc.) cada vez más complejos y multidimensionales?

¿Cómo se generan canales para que las instituciones puedan realizar una escucha activa y permanente a la sociedad?

¿Cómo incorporar con más intensidad la cultura y la práctica de una gobernanza más colaborativa, en el nuevo escenario político?

4

PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO 3

Desarrollar mecanismos de información y colaboración en la DFG y en otras instituciones, en temas de diversidad

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

4.1 Coordinación y articulación de la diversidad dentro de la DFG

4.2 Gipuzkoa diversa: impulso a colaboraciones clave en el territorio

4.3 Rendición de cuentas

Potencialidades

- La igualdad de trato y la lucha contra la discriminación ha tenido una notable evolución a nivel jurídico y legislativo a lo largo de las últimas décadas en el marco internacional y europeo; así como en el desarrollo de acciones públicas en las diferentes áreas y niveles institucionales presentes en Gipuzkoa (foral, regional y estatal).
- En el interior de la DFG, el I Plan de la Diversidad de la DFG definió el Marco estratégico de acción con la participación, al menos, a 6 Departamentos y 13 DG/ órganos específicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, con el fin de transversalizar los principios de no-discriminación y el enfoque de derechos humanos.
- Se ha impulsado la participación activa en otros foros de trabajo contra la discriminación (como en el foro de reflexión en el espacio e-GUNEA) y se han identificado dentro de la DFG programas claves para la transversalización,
- Desde la DFG se están coordinando acciones específicas con redes de ámbito regional (País Vasco), como son la Comisión ADOS y la red Eraberean
- Se han identificado casos de buenas prácticas internacionales que ya están siendo llevadas a cabo o que podrían llevarse a cabo en el territorio.

Objetivos, Líneas estratégicas y Acciones

Objetivo 4.

Desarrollar mecanismos de información y colaboración en la DFG y en otras instituciones, en temas de diversidad

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 4.1 Coordinación y articulación de la diversidad dentro de la DFG	15. Decálogo de la diversidad: cómo trasversalizar la diversidad en las políticas públicas 16. Espacios de coordinación interna de la DFG 17. Capacidades y herramientas para el personal de la DFG 18. Transversalidad de la diversidad en acciones clave de la DFG
LE 4.2 Gipuzkoa diversa: impulso a colaboraciones clave en el territorio	19. Atención a temas emergentes: discriminación en el ámbito laboral 20- Participación en otros espacios de diálogo sobre la diversidad
LE 3.3 Rendición de cuentas	21. Herramientas de seguimiento y evaluación del II Plan



5

Seguimiento y evaluación del II Plan

Una vez iniciadas las acciones, el II Plan garantizará un seguimiento y evaluación de la ejecución que sirvan no solo a medir el progreso y los logros de la acción, sino también a extraer aprendizajes y fundamentar la toma de decisiones de cara a las siguientes etapas.

Sistemas de seguimiento y evaluación (M&E): sistemas de recopilación, procesamiento y verificación de las evidencias y datos.

Si bien el monitoreo se centra en responder a la pregunta “qué está haciendo la intervención (desde las evidencias que se aportan hasta los resultados que se van obteniendo) y cómo va progresando”, la evaluación busca responder a la pregunta “hasta qué punto la intervención está consiguiendo (o dejando de conseguir) los efectos e impactos esperados”.

Este sistema pretende sentar las bases de una cultura de medición que pueda ser consolidada de manera progresiva y colaborativa, generando prácticas y herramientas que sean mantenidas en el tiempo.





5.1. Principios y metodología

Para este II Plan se propone que tanto el seguimiento (o monitoreo) como la evaluación reposen en los siguientes principios metodológicos:

- **Orientación a resultados:** el seguimiento y la evaluación pondrán el foco en los cambios esperados que han quedado reflejados en los Objetivos del II Plan. Esto significa que, más allá de entender qué se está haciendo, la pregunta clave a la que responder será, ante todo, **qué se está consiguiendo**. Esto quiere decir que el seguimiento y la evaluación, además de medir el progreso de las actividades y de los procesos puestos en marcha, se orientará de manera central en evidenciar los cambios que se estén produciendo (o no) sobre los tres grupos clave en los que incide este II Plan.
- **Enfoque participativo:** al igual que en la fase de diseño, durante la ejecución del II Plan se espera seguir aplicando un enfoque colaborativo. Esto será de igual aplicación a las herramientas y mecanismos de seguimiento y evaluación, a través de los cuales se espera contar con la implicación agentes y entidades que tengan un papel protagonista en la ejecución.
- **Sistematicidad en la recopilación la información:** el seguimiento y la evaluación reposarán sobre un sistema de datos y evidencias que serán recopilados de manera periódica, cuyo eje central serán los **indicadores** establecidos en el marco de resultados (ver Anexo 1, Fichas de acción para más detalles sobre los indicadores) en el que quedan fijadas igualmente las fuentes de información, las responsabilidades y la periodicidad del proceso de recopilación.

5.2. Mecanismos y herramientas de seguimiento y evaluación

En base a estos principios, se ha definido **un sistema de monitoreo y evaluación para el II Plan de la Diversidad de la DFG**, basado en la recopilación sistemática de la información acerca del progreso hacia los resultados esperados y orientado a rendir cuentas, aprender y tomar decisiones en el corto, medio y largo plazo.

Figura 13. Pasos para construir y mantener un sistema de seguimiento en base a resultado



Marco de resultados: indicadores del II Plan de la Diversidad

El Marco de Resultados del II Plan comprende un conjunto de acciones que sirven para identificar qué medir y cómo establecer procesos para medirlo.

El eje principal reposa sobre la identificación de un panel de **indicadores** específicos que generen evidencias sobre el cambio deseado y respondan a **cómo estamos contribuyendo a los objetivos establecidos en el II Plan Foral de la Diversidad**. Para este fin, se han desarrollado las siguientes acciones:

- Visualización de la lógica de la intervención del II Plan: en base a la lógica de la intervención sobre la que se sustenta la estrategia del II Plan (objetivos, ámbitos, acciones, instrumentos y acciones) se han identificado los objetivos y resultados a medir.
- Listado y clasificación de los resultados esperados con la puesta en marcha del II Plan: estos resultados de la estrategia se han clasificado por niveles de consecución (por ejemplo; resultados inmediatos, resultados intermedios e impactos).
- En base a los resultados, identificación de indicadores específicos y desarrollo de fichas por cada indicador que permita su medición y la definición de qué se está midiendo.

Entre las ambiciones de este marco de resultados se encuentra la propuesta de contribución del II Plan a la Estrategia de la Diputación Foral de Gipuzkoa (2020-2023) y de vinculación del II Plan con la agenda internacional de derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Informe/s periódicos de monitoreo de los resultados

Los **informes de seguimiento** del II Plan se elaborarán desde la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática manera continuada, recogiendo la información a medida que esté disponible. Al final de cada año, la Dirección elaborará un Informe Anual que será presentado a las asociaciones de la sociedad civil y las entidades locales/municipios en las redes y espacios de participación.



Sesiones de seguimiento y contraste con los agentes del territorio

Se incluye también, como parte del proceso, la organización de **sesiones de seguimiento y de contraste en la Red de Diversidad y la Red Elkarbizi, así como otros espacios de agentes directamente involucrados en su implementación**, como puede ser la Comisión Interdepartamental de la DFG. Los informes de seguimiento y evaluación de los resultados serán la base para la reflexión de en estos espacios de escucha, reflexión y responsabilidad compartida en la implementación del II Plan de la Diversidad.

Estos intercambios resultarán clave para:

- Rendir cuentas de manera activamente transparente y sistemática sobre los avances del II Plan, evidenciar posibles dificultades o áreas de especial o creciente interés;
- Complementar las informaciones recogidas por la Dirección con otros aportes de carácter cuantitativo y/o cualitativo, con datos desagregados por sexo;
- Identificar posibles ajustes o reorientaciones necesarias a determinadas acciones;
- Señalar posibles nuevas acciones que sean necesarias u oportunas en la siguiente etapa, siempre y cuando los recursos disponibles lo permitan;
- Revisar las fichas de indicadores, en los informes de monitoreo, para adaptar posibles contradicciones, dificultades técnicas y/o de comprensión.



Evaluación externa final

Una **evaluación externa** se encargará, al final de la ejecución del II Plan, de informar sobre los resultados obtenidos con el II Plan (esperados o no) sobre las personas y las pertenecientes a grupos clave, además de ofrecer recomendaciones prácticas y útiles de cara a futuras acciones que puedan ser diseñadas tanto desde la DFG como desde la sociedad civil y el ámbito municipal.

Esta evaluación tendrá un doble propósito:

- Por un lado, rendir cuentas e informar a toda la sociedad en general, y a la comunidad práctica en particular, sobre los resultados alcanzados con el II Plan;
- Por otro, reforzar capacidades y promover el compromiso de los diferentes agentes implicados (DFG, sociedad civil, entidades locales). Ganar en habilidades a través de la reflexión conjunta.

Sobre estas bases, las preguntas de evaluación serán elaboradas de manera participativa en el último año de ejecución. Éstas se enfocarán hacia las metas, las estrategias y los objetivos del II Plan, así como en las acciones llevadas a cabo. Para ello, la evaluación tendrá en cuenta todas las evidencias que subyacen en el II Plan, evaluando tanto los resultados como los procesos que han sido puestos en marcha (por ejemplo, los recursos, la estructura institucional, las herramientas y mecanismos de trabajo, las alianzas, el enfoque y los principios que orientan la acción, etc.), usando como punto de partida la lógica de la intervención diseñada para este II Plan.

Posibles preguntas de evaluación¹

Objetivos-impacto

¿En qué medida ha contribuido el II Plan a reducir las desigualdades en Gipuzkoa?

Objetivos-resultados

¿En qué medida se han cumplido los objetivos marcados por el II Plan?

¿En qué medida se ha conseguido incidir en las personas y grupos meta del II Plan?

¿Qué acciones concretas y qué procesos del II Plan han favorecido el cumplimiento de los objetivos esperados?

¿Qué factores externos han incidido, favorable o desfavorablemente, en la consecución de los objetivos?

Objetivos-recursos

¿Se aplicaron procedimientos racionales de gestión financiera?

¿En qué medida la gestión del II Plan ha reposado sobre el principio de subsidiariedad?

Objetivos-procesos

Participación

Capacitación

Diálogo institucional...cultura organizativa y 'encaje del Plan'

Coherencia del II Plan

¿Los objetivos planteados en el II Plan coinciden con las metas expresadas en otras intervenciones del territorio?

De ser así, ¿cuál ha sido el grado de complementariedad alcanzado entre diferentes acciones en el territorio?

Durabilidad de los cambios:

¿Cuáles son los cambios ocurridos que tienen posibilidades de perdurar en el tiempo?

¿Cuáles han sido las capacidades adquiridas y/o reforzadas en materia de diversidad por parte de agentes de la sociedad civil y/o las entidades locales/municipios?



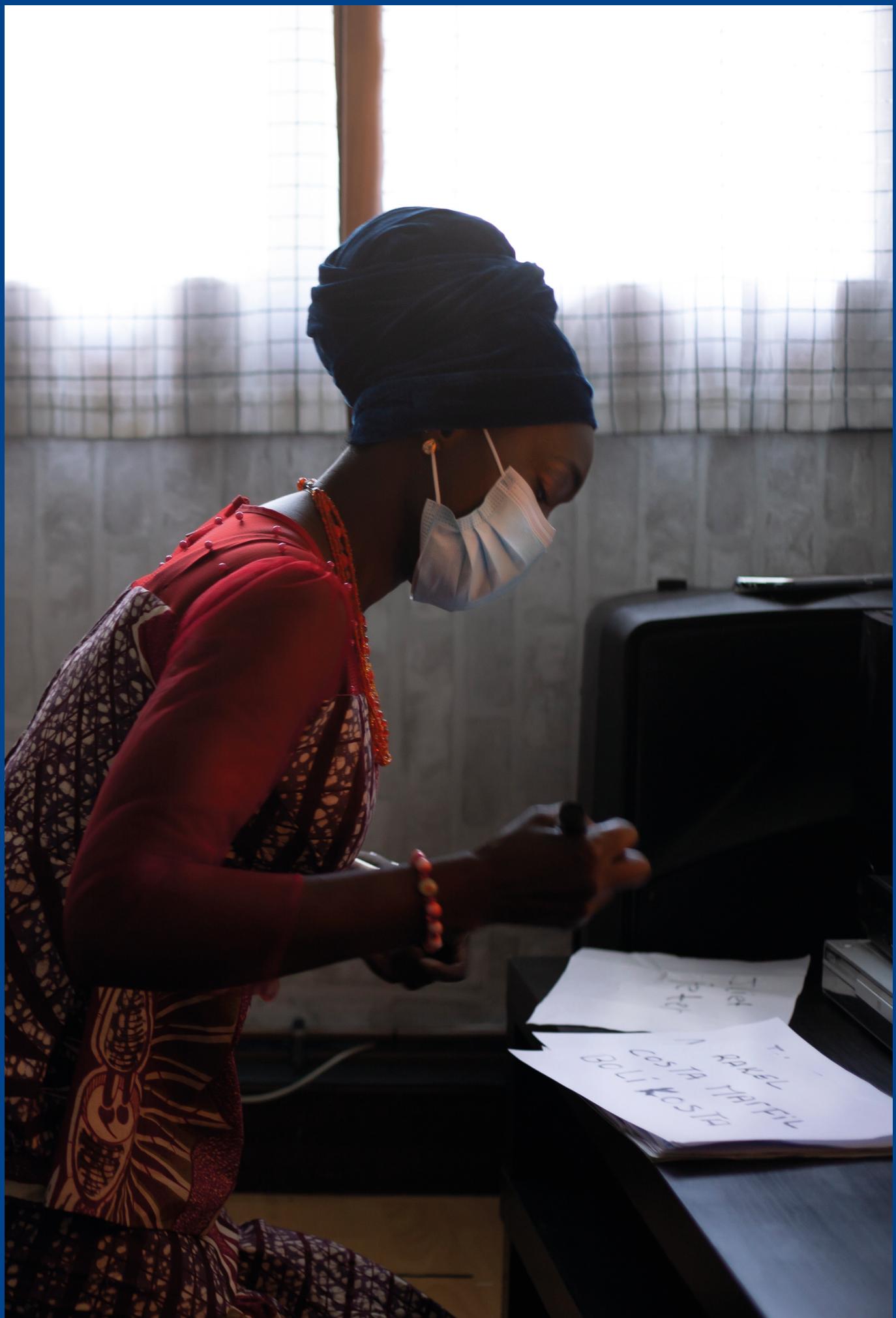
Otras medidas complementarias de apoyo

El marco de resultados es una herramienta viva que evolucionará con el tiempo y las circunstancias cambiantes durante el desarrollo e implementación del II Plan de la Diversidad. Ha de poder adaptarse a cambios en las necesidades de los agentes del territorio y también a otros factores que pueden incidir en la ejecución.

Además, reportar en base a resultados requiere de procesos de adaptación y de aprendizaje, más aún cuando el proceso de monitoreo y evaluación pretende seguir una metodología participativa de implementación en la que intervendrán diferentes entidades y en distintos niveles.

Por ello, el II Plan prevé llevar a cabo una serie de medidas complementarias de apoyo que serán activadas en caso de que surjan necesidades específicas a lo largo de la implementación, tales como establecer un punto focal para ofrecer apoyo y/u organizar jornadas de formación e intercambio con los agentes de la diversidad sobre la gestión orientada a resultados.





Anexos

Anexo 1.

Plan de Acción II Plan de la Diversidad.
Igualdad en Derechos

Anexo 2.

Información del Proceso de Deliberación
Participativa & Matriz de Participación

Anexo 3.

Marco de resultados





Anexo 1.

Plan de acción

II Plan de la Diversidad.

Igualdad en Derechos.

Resumen

RETO I.

Cómo promover la activación de la persona y la ciudadanía en el enfoque de la Diversidad

Objetivo 1

Contribuir al activismo y empoderamiento de la ciudadanía de Gipuzkoa en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación, generando información, espacios y capacidades

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 1.1 Competencias y habilidades para comprender y actuar en cuestiones relacionadas con la diversidad y la no discriminación	<ol style="list-style-type: none">1. “Aniztasunetik Eraikiz” para Centros educativos2. Recursos didácticos para personal docente y estudiantes
LE 1.2 Sensibilización desde el enfoque de la diversidad	<ol style="list-style-type: none">3. Campaña de prevención de la discriminación y sensibilización en la Diversidad4. Agenda de la Diversidad en Gipuzkoa
LE 1.3 Diálogos de la ciudadanía en la diversidad	<ol style="list-style-type: none">5. Escuelas ciudadanas para la diversidad6. Espacios de encuentro en la diversidad

RETO II.**Cómo avanzar hacia una participación efectiva de la sociedad civil organizada y municipios en el enfoque de la diversidad****Objetivo 2**

Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) construyen espacios de participación para el desarrollo del Plan de la Diversidad / el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 2.1 Espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje entre iguales	7. Red de la Diversidad en Gipuzkoa 8. Red de Municipios por la Diversidad Elkarbizi

Objetivo 3

Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) cuentan con más y mejores herramientas y capacidades para desarrollar el enfoque de la diversidad en materia de no discriminación y acción social

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 3.1 Herramientas y recursos para los agentes sociales de la diversidad en Gipuzkoa	9. Convocatoria anual de proyectos para entidades sin ánimo de lucro 10. Sesiones de formación/información sobre el enfoque de la diversidad
LE 3.2 Apoyo a las políticas locales/municipales con enfoque de la diversidad	11. Convocatoria anual de proyectos para entidades locales 12. Proyectos colaborativos en el ámbito local.
LE 3.3 Gestión del conocimiento	13. Docu-teca digital 14. Investigaciones en nuevos temas

RETO III. **Cómo promover la articulación institucional en la diversidad**

Objetivo 4

Desarrollar mecanismos de información y colaboración en la DFG y en otras instituciones, en temas de diversidad

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 4.1 Coordinación y articulación de la diversidad dentro de la DFG	15 . Decálogo de la diversidad: cómo trasnversalizar la diversidad en las políticas públicas 16. Espacios de coordinación interna de la DFG 17. Capacidades y herramientas para el personal de la DFG 18. Transversalidad de la diversidad en acciones clave de la DFG
LE 4.1 Coordinación y articulación de la diversidad dentro de la DFG	15 . Decálogo de la diversidad: cómo trasnversalizar la diversidad en las políticas públicas 16. Espacios de coordinación interna de la DFG 17. Capacidades y herramientas para el personal de la DFG 18. Transversalidad de la diversidad en acciones clave de la DFG
LE 3.3 Rendición de cuentas	21. Herramientas de seguimiento y evaluación del II Plan

RETO I

Cómo promover la activación de la persona y la ciudadanía en el enfoque de la Diversidad

Objetivo 1.

Contribuir al activismo y empoderamiento de la ciudadanía de Gipuzkoa en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación, generando información, espacios y capacidades

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 1.1 Competencias y habilidades para comprender y actuar en cuestiones relacionadas con la diversidad y la no discriminación	1. "Aniztasunetik Eraikiz" para Centros educativos 2. Recursos didácticos para personal docente y estudiantes
LE 1.2 Sensibilización desde el enfoque de la diversidad	3. Campaña de prevención de la discriminación y sensibilización en la Diversidad 4. Agenda de la Diversidad en Gipuzkoa
LE 1.3 Diálogos de la ciudadanía en la diversidad	5. Escuelas ciudadanas para la diversidad 6. Espacios de encuentro en la diversidad

LE 1.1 – Competencias y habilidades para comprender y actuar en cuestiones relacionadas con la diversidad y la no discriminación

ACCIÓN 1	“ANIZTASUNETIK ERAIKIZ” PARA CENTROS EDUCATIVOS	
¿Para qué?	Para que el alumnado “conozca y valore” la diversidad que vive en su entorno, promoviendo actitudes contrarias a la discriminación y a los mensajes de odio, así como generando reflexiones alineadas con los derechos humanos.	
¿Qué?	Es un proyecto pedagógico, iniciado en 2021 y en marcha en 7 centros educativos. El proyecto tiene una duración de 3 años y una “visión de proceso”: (año 1- sensibilización; año 2- conocimiento de realidades específicas; año 3- desarrollo de acciones de los estudiantes por la diversidad).	
¿En qué consiste?	Este programa lleva a las aulas a personas y asociaciones representantes de las diversidades en Gipuzkoa. Partiendo de su experiencia y de sus vivencias, conversarán con el alumnado y les explicarán lo que sienten y lo que han vivido en sus diversas realidades. En los centros educativos será el profesorado quien dirija las sesiones. Desde el segundo curso de la ESO, cada año se trabajará una línea de trabajo y se propondrán ejercicios para desarrollar diferentes competencias como la diversidad y la empatía en el primer año, los derechos humanos y la participación en el segundo, y los mensajes de odio y la creatividad en el tercero. En esta última fase, teniendo en cuenta lo trabajado en años anteriores, el alumnado desarrollará contenidos para una campaña de comunicación.	
¿Cómo?	Coordinación de la DFG con los centros educativos y las asociaciones de la sociedad civil para desarrollar el proyecto pedagógico. Realización y seguimiento de la acción a lo largo de los tres años de implementación Elaboración de material básico para la realización de estas sesiones. Aunque el material didáctico será el mismo para todos los centros, se procurará que las actividades se adapten a las características de cada centro o cada municipio. Difusión, seguimiento y evaluación	
¿Quién?	Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG Colaboran: <ul style="list-style-type: none">Centros educativosEntidades de la sociedad civil que identifican personas para representar a diversidades y asesoran al proyectoEntidades locales/ Municipios	Coordinación DFG: <ul style="list-style-type: none">Dirección General de ComunicaciónÓrgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres
¿Cuánto?	24.000€	
¿Cómo se evalúan los resultados?	Indicadores de Acción: ACC 1. N° centros educativos participantes ACC 2. N° personas participantes desagregadas por sexo ACC 3. N° de entidades participantes ACC 4. N° materiales elaborados	Indicadores de Resultados: R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ciudadanía R 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad R 03. Número de impactos (RRSS/medios comunicación/visitas web)

ACCIÓN 2	RECURSOS DIDÁCTICOS PARA PERSONAL DOCENTE Y ESTUDIANTES	
¿Para qué?	Para recopilar, desarrollar y dar difusión a materiales informativos y recursos para el profesorado y alumnado sobre diversidad y no-discriminación en el marco de la educación formal.	
¿Qué?	Se trata de recopilar y fomentar el uso de materiales orientados a la educación para la diversidad a través de diferentes acciones que, de manera colaborativa, se irán identificando con las entidades participantes y en colaboración con Eskura, Centro de recursos pedagógicos sobre derechos humanos.	
¿En qué consiste?	<p>Entre estas acciones se plantean, de manera indicativa, las siguientes:</p> <p>Recopilación información y recursos disponibles sobre proyectos educativos o materiales/recursos generados por las asociaciones de la sociedad civil, tales como guías educativas y herramientas pedagógicas desarrollados en el ámbito de la diversidad y el respeto de los derechos humanos.</p> <p>Generación y edición de materiales y guías de formación en educación en derechos humanos y diversidad.</p> <p>Difusión de la oferta de formación a profesorado en materia de diversidades, derechos humanos y no-discriminación.</p> <p>Difusión de los materiales que se desarrollen en el marco del proyecto Aniztasunetik Eraiakiz.</p>	
¿Cómo?	<p>Identificación (la DFG, junto con Eskura, como entidad experta en esta temática, y con la colaboración de la Red de la Diversidad) los recursos de utilidad, las diferentes necesidades informativas y formativas a cubrir.</p> <p>Recopilación y difusión y uso de los recursos en entidades locales/municipios y proyectos educativos.</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación</p>	
¿Quién?	<p>Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG y Eskura - Centro de recursos pedagógicos sobre derechos humanos</p> <p>Colaboran: Red de la Diversidad/ Asociaciones, Red Elkarbizi así como entidades locales del territorio que quieran compartir sus materiales y experiencias</p>	<p>Coordinación DFG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Comunicación • Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres
¿Cuánto?	40.500€	
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 1. N° centros educativos participantes</p> <p>ACC 2. N° personas participantes desagregadas por sexo</p> <p>ACC 3. N° de entidades participantes</p> <p>ACC 4. N° materiales elaborados</p>	<p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ciudadanía</p> <p>R 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad</p> <p>R 03. Número de impactos (RRSS/medios comunicación/visitantes web)</p>

LE 1.2 – Sensibilización desde el enfoque de la diversidad

ACCIÓN 3	CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA DIVERSIDAD	
¿Para qué?	<p>Para difundir información, conocimientos y comunicar, de manera general, a la ciudadanía sobre las diversidades presentes en Gipuzkoa, sus realidades y cómo abordarlas desde el enfoque de los derechos humanos.</p> <p>Esta acción de sensibilización ciudadana tiene dos objetivos: 1) visibilizar y prevenir la discriminación directa e indirecta, y 2) visibilizar realidades diversas, generando impacto en un gran número de personas en forma de reflexión y debate.</p>	
¿Qué? ¿En qué consiste?	<p>Desarrollo de acciones estratégicas en el territorio para visibilizar y prevenir la discriminación directa e indirecta. Para ello, se apoyarán iniciativas que promuevan la sensibilización para luchar contra la discriminación, prevenir la xenofobia y trabajar a favor de la sensibilización social sobre la diversidad y de la sociedad igualitaria. Entre estas acciones cabe incluir:</p> <p>Proyectos específicos para prevención de la discriminación y la xenofobia en redes sociales y en asesoramiento específico.</p> <p>Continuar apoyando a la Red "ZAS! – Zurrumurruen aurkako sarea / Red vasca antirumores", a través de su campaña antirumores en Gipuzkoa, destinada a la capacitación y la sensibilización en las entidades locales mediante conferencias, formación, información referida a cada localidad, argumentarios antirumores y asesoramiento específico.</p> <p>Impulso a la Red Berdin en las comarcas de Gipuzkoa, con el objetivo de hacer frente a las discriminaciones basadas en motivos de procedencia, étnicos o culturales. Entre las acciones que se desarrollan se encuentran las asesorías en torno a situaciones de discriminación; atención a las víctimas de discriminación; la investigación mediante la técnica de testing en ámbitos de actuaciones discriminatorias (agencias de alquiler de vivienda o ámbito laboral) y la recogida y tratamiento de denuncias de discriminación mediante la red de oficinas SOS Racismo en Gipuzkoa.</p> <p>Coordinación de campañas de comunicación conjuntas sobre la diversidad</p> <p>Cada año y, de manera colaborativa, se identificará una temática que será abordada en una campaña de comunicación conjunta, acompañada de una serie de píldoras informativas y/o acciones complementarias que tratarán cuestiones y realidades específicas vinculadas al territorio de Gipuzkoa. Todas las campañas mantendrán el enfoque transversal de la diversidad como eje prioritario.</p> <p>Algunas de las temáticas posibles a abordar son: Discriminación laboral; Delitos de odio, Mujer, euskera y migración; Situación del pueblo gitano en Gipuzkoa; Derechos personas con discapacidad; Igualdad en derechos y no discriminación en Gipuzkoa; enfoque de derechos humanos</p> <p>Entre las posibles acciones a desarrollar se identifican las siguientes (para definir colaborativamente con entidades participantes):</p> <p>Ruta de conferencias de un mismo ponente que presente un tema en diferentes comarcas.</p> <p>Entrega de premios o reconocimiento anual en materia de diversidad y lucha contra la discriminación.</p> <p>Podcasts o entrevistas breves a personas referentes en la temática.</p> <p>Acciones para desarrollar alianzas con los medios de comunicación, tales como "desayunos con la prensa" o actuaciones de sensibilización con este sector.</p>	
¿Cómo?	<p>Apoyo y seguimiento de acciones orientadas a la prevención de la discriminación.</p> <p>Identificación e implementación, conjuntamente con las entidades participantes en la Red de la Diversidad y la Red Elkarbizi, las temáticas que serán abordadas cada año y las acciones complementarias.</p> <p>Elaboración y ejecución el plan de trabajo en campañas de sensibilización.</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación</p>	
¿Quién?	<p>Impulsa:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG• Red de la Diversidad / Red Elkarbizi <p>Colaboran:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asociaciones y entidades locales/municipios del territorio que quieran participar• Medios de comunicación	<p>Coordinación DFG:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirección General de Comunicación• Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres
¿Cuánto?	74.000€	
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 05 N° de campañas realizadas ACC 06 N° jornadas celebradas ACC 07 N° de días de campaña/agenda de la Diversidad ACC 08 Temas abordados ACC 03 N° de entidades participantes</p>	<p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ciudadanía R 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad R 03. Número de impactos (RRSS/medios comunicación/visitas web)</p>

¿Para qué?

Para coordinar y articular acciones de comunicación vinculadas a la diversidad, destacando fechas relevantes en materia de diversidad, derechos humanos y no-discriminación, así como dando visibilidad a acciones que se vayan a realizar y fomentando la cohesión entre las diferentes acciones a lo largo del año.

¿Qué?

Se entiende por agenda de la diversidad la identificación y realización de acciones de comunicación al hilo de fechas señaladas en el calendario internacional.

¿En qué consiste?

Se considera importante buscar fechas que estén relacionadas con los temas transversales que se hayan elegido en cada año (ej. la discriminación laboral) de forma que se pueda visibilizar distintas diversidades juntas.

Como ejemplo, en la actualidad, en las entidades locales/municipios se realizan actividades al hilo del 8 de marzo (día de la mujer) y el 21 de marzo (día contra la discriminación racial). Otras fechas que podrían ser tomadas en cuenta son: 17 de mayo, día contra la homofobia; 20 de junio, día de las personas refugiadas. También darían opción el 10 y el 18 de diciembre, día de los derechos humanos y día del migrante respectivamente

La Agenda será actualizada de forma periódica (anualmente) y se priorizarán jornadas en cada anualidad dependiendo de los temas abordados en la Acción 3, campaña de promoción y sensibilización en la diversidad.

¿Cómo?

Elaboración de la Agenda cada año, de forma colaborativa junto con las entidades locales/municipios y las asociaciones que conforman la Red Elkarbizi y la Red de la Diversidad.

Como existe un gran número de días internacionales que pueden ser tenidos en cuenta, se considera necesario identificar y priorizar entre todos un calendario anual en el que queden reflejadas las fechas a destacar, así como las iniciativas de interés (como, por ejemplo, en torno a días internacionales, promoción de Convenciones de Derechos Humanos, Agenda 2030 y ODS, etc.).

Definición de acciones a realizar conjuntamente en las fechas identificadas

Difusión, seguimiento y evaluación

¿Quién?**Impulsa:**

- Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG
- Red de la Diversidad / Red Elkarbizi

Coordinación DFG:

- Dirección General de Comunicación
- Todas las demás direcciones y áreas/ departamentos para información y difusión

Colaboran:

Asociaciones y entidades locales/municipios del territorio que quieran participar en el diseño de la Agenda

¿Cuánto?

21.000€

¿Cómo se evalúan los resultados?**Indicadores de Acción:**

- ACC 05 N° de campañas realizadas
- ACC 06 N° jornadas celebradas
- ACC 07 N° de días de campaña/agenda de la Diversidad
- ACC 08 Temas abordados
- ACC 03 N° de entidades participantes

Indicadores de Resultados:

- R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ciudadanía
- R 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad
- R 03. Número de impactos (RRSS/medios comunicación/visitas web)

LE 1.3 – Diálogos de la ciudadanía en la diversidad

ACCIÓN 5	ESCUELAS CIUDADANAS PARA LA DIVERSIDAD	
¿Para qué?	<p>Para fomentar espacios de aprendizaje que pretenden implicar y activar a la ciudadanía en diferentes cuestiones relacionadas con la diversidad y la no discriminación.</p> <p>Esta acción se dirige a grupos prioritarios y es complementaria a las campañas de comunicación, que tienen un objetivo de concienciación general. En este nivel de activación ciudadana, las escuelas están pensadas para ser una herramienta para la acción de las personas pertenecientes a grupos prioritarios.</p>	
¿Qué?	<p>Las escuelas ciudadanas para la diversidad aspiran a ser algo más que espacios de intercambio, conocimiento o de concienciación ciudadana; aspiran a dotar de herramientas, contribuir a activar e impulsar a la acción a personas que pueden ser identificadas como referentes de la "mirada de la diversidad".</p>	
¿En qué consiste?	<p>Formato: pueden tomar forma de una o dos jornadas al año y/u otros formatos más innovadores como, por ejemplo:</p> <p>Promover "espacios de encuentro" con actividades que permitan unir a personas que de otra forma no vendrían a una actividad de sensibilización (por ejemplo, taller de jabones con mujeres de orígenes diversos).</p> <p>Ponencias sobre un tema concreto que puedan ser ofrecidas en varias comarcas (como, por ejemplo, Miguel Pajares y migraciones climáticas).</p> <p>Desarrollar formatos diferentes para atraer una participación inclusiva de la ciudadanía (tales como uso de espacios públicos) o para promover espacios de escucha de aquellas personas que viven situaciones de discriminación. Entre otras, desarrollar dinámicas bajo el formato "world café".</p> <p>Mientras que las campañas de comunicación tienen un objetivo de concienciación general, las escuelas aspiran a impulsar la acción de las personas hacia el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa y, por ende, apoyar la acción social ciudadana empoderada, activa y con liderazgo. Y puesto que el objetivo es ir ampliando esa base social de acción ciudadana, se prestará atención a fomentar la participación de personas que no pertenecen al ámbito asociacionista y la inclusión de perfiles de población que habitualmente no están representados, pero que tienen un gran potencial.</p> <p>Temáticas: de manera indicativa, se proponen diferentes temas a abordar tales como Covid-19 y desigualdad, rumores, delitos de odio, migración y euskera, mujeres y cuidados, vida digna (discapacidad), ley de dependencia, empresas y DDHH, segundas generaciones, entre otros.</p>	
¿Cómo?	<p>Impulso de la organización de varias actividades anuales dentro del formato de escuelas ciudadanas de acuerdo a las temáticas que se consideren más relevantes y bajo uno o varios formatos.</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación</p>	
¿Quién?	<p>Impulsa:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG• Red de la Diversidad / Red Elkarbizi <p>Colaboran: Asociaciones y entidades locales/municipios del territorio que quieran participar</p>	<p>Coordinación DFG:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirección General de Comunicación• Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres
¿Cuánto?	18.000€	
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <ul style="list-style-type: none">ACC 02. Nº personas participantes desagregadas por sexoACC 03 Nº de entidades participantesACC 06 Nº jornadas celebradasACC 08 Temas abordados	<p>Indicadores de Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ciudadaníaR 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la DiversidadR 03. Número de impactos (RRSS/medios comunicación/visitas web)



ACCIÓN 6	ESPACIOS DE ENCUENTRO EN LA DIVERSIDAD		
¿Para qué?	<p>Para generar espacios de encuentro reuniendo a personas que de otra forma no coincidirían, e interactuando positivamente con las diversidades presentes en el territorio, con el fin de evitar la mera coexistencia sin conocimiento.</p> <p>Estas acciones se consideran esenciales para desarrollar el enfoque comunitario de la diversidad y poner en valor las relaciones que nos hacen más humanos/as.</p>	¿Qué?	Los espacios de encuentro buscarán promover "encuentros improbables" a través de iniciativas experimentales con el fin de generar interacciones entre las personas y en base a las diversidades presentes en el territorio.
¿En qué consiste?	<p>Formato: podrán realizarse en una o varias sesiones o incluso podrán ser llevados a cabo en espacios públicos, trasladando esta práctica "a la calle".</p> <p>Para su desarrollo, es necesario que exista un conocimiento amplio de las acciones que ya se están desarrollando con el fin de generalizar las lecciones aprendidas y generar recursos que faciliten la replicabilidad de estos espacios de diálogo. También requieren de formación especializada para las personas que trabajan tanto en las asociaciones como en las entidades locales/municipios.</p> <p>Temáticas: el contenido de los espacios de encuentro será elaborado de manera colaborativa. A continuación, se presentan algunas propuestas a modo indicativo:</p> <p>Extraer lecciones de proyectos de diálogo ya realizados y que puedan ser adaptados y replicados (como, por ejemplo, el proyecto de la DFG – Acción social de "encuentro im-possibles"; el proyecto "vincles per la diversitat" en Cataluña, proyecto "Quién es quién" de SOS Racismo; clases mixtas de boxeo entre católicos y protestantes en Irlanda del Norte)</p> <p>Con el fin de avanzar en la transformación social, promover espacios de encuentro que aborden situaciones de conflicto actual en comunidades, vecindarios y localidades, siempre teniendo en cuenta que estos últimos requieren de especialización y una experiencia avanzada en gestión de conflicto en el caso de grupos muy enfrentados, antagónicos o extremos.</p> <p>Abordar problemáticas actuales (ej. el corredor Donostia – Irún), con el fin de dar un paso adelante para gestionar la transformación social.</p> <p>Impulsar acciones relacionadas con la justicia restaurativa (en colaboración con la Cátedra UPV) y experiencias de las iniciativas denominadas "círculos restaurativos" de SOS Racismo.</p>	¿Cómo?	<p>Organización de estos encuentros de acuerdo con las necesidades detectadas.</p> <p>Revisión de convocatorias de proyectos con el fin de incluir una prioridad específica para la realización de "espacios de encuentro por la diversidad" e impulsar la promoción/organización de grupos de trabajo sobre gestión de conflictos en la diversidad y cómo desarrollar espacios de diálogo con las personas y grupos de las diversidades presentes en el territorio.</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación</p>
¿Quién?	<p>Impulsa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG • Red de la Diversidad / Red Elkarbizi <p>Colaboran: Asociaciones y entidades locales/municipios del territorio que quieran desarrollar espacios de encuentro.</p>	Coordinación DFG:	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Comunicación • Dirección General de Políticas Sociales
¿Cuánto?	10.000€		
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ACC 02. N° personas participantes desagregadas por sexo ACC 03 N° de entidades participantes ACC 06 N° jornadas celebradas ACC 08 Temas abordados 	Indicadores de Resultados:	<ul style="list-style-type: none"> R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ciudadanía R 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad R 03. Número de impactos (RRSS/medios comunicación/visitas web)

**Pertinencia/
Incidencia en la
igualdad entre
mujeres y hombres**

Este reto está planteado para impulsar que la ciudadanía de Gipuzkoa disponga de más información, espacios y capacidades para actuar en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación.

Tanto las iniciativas encaminadas hacia la información como aquéllas que se dirijan hacia la sensibilización o la participación de la ciudadanía tendrán en cuenta la incidencia en la desigualdad entre mujeres y hombres; poniendo el foco en las situaciones de discriminaciones múltiples.

**Medidas
propuestas a favor
de la igualdad entre
mujeres y hombres**

Coordinación con el órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la composición de los grupos de trabajo que coordinen las distintas acciones, así como en las personas a cargo de su puesta en práctica (como, por ejemplo, docentes, ponentes o formadoras).

Promover la reducción de la brecha de género como posible temática de trabajo del alumnado (Acción 1).

Transversalización del enfoque de diversidad, incluyendo la igualdad en derechos de mujeres y hombres y lenguaje inclusivo en las comunicaciones, imágenes y medios audiovisuales.

Información de las actividades llevadas a cabo desagregada por variables tales como sexo, edad y diversidades; tanto cualitativa como cuantitativa, que permita conocer información relativa a la igualdad y no-discriminación entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos.

Formación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género en el enfoque basado en derechos humanos.

RETO II

Cómo avanzar hacia una participación efectiva de la sociedad civil organizada y municipios en el Enfoque de la Diversidad

Objetivo 2.

Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) construyen espacios de participación para el desarrollo del Plan de la Diversidad / el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 2.1 Espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje entre iguales	7. Red de la Diversidad en Gipuzkoa 8. Red de Municipios por la Diversidad Elkarbizi

LE 2.1 - Espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje entre iguales

ACCIÓN 7	RED DE LA DIVERSIDAD EN GIPUZKOA
¿Para qué?	Para impulsar y desarrollar un espacio de conocimiento entre las asociaciones que trabajan por la diversidad en Gipuzkoa que permita generar sinergias (un intercambio de iguales) y un espacio de desarrollo de acciones concretas basadas en mecanismos codecisión para el impulso del II Plan de Diversidad.
¿Qué?	Consiste en impulsar la creación y desarrollo de una Red de la Diversidad para el territorio de Gipuzkoa como espacio de escucha activa permanente y con representación de las entidades y organismos que trabajan en el ámbito de las diversidades. Estará compuesta por un grupo motor y grupos de trabajo, con reuniones periódicas, que integren a las diferentes asociaciones del territorio al objeto de coordinar y potenciar la acción del II Plan de Diversidad en Gipuzkoa. Con reuniones periódicas ¹ .
¿En qué consiste?	<p>Los espacios de participación externos e internos promovidos por la DFG estarán conectados mediante un flujo fluido de información, siendo la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática quien facilite la coordinación.</p> <p>Entre las posibles acciones a desarrollar se identifican las siguientes (el plan de trabajo se podrá definir colaborativamente con entidades participantes):</p> <p>Dinámicas, sesiones y jornadas para el conocimiento mutuo entre las asociaciones que trabajan en diferentes diversidades. Conocimiento mutuo para maximizar recursos y fomentar el contacto y la cercanía (tiempo para catarsis y compartir).</p> <p>Coordinar acciones de la campaña de promoción y sensibilización de la diversidad para que todas las asociaciones puedan contribuir y se sientan partícipes.</p> <p>Contrastar e implementar colaborativamente con la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática determinadas acciones del II Plan de la Diversidad.</p> <p>Debates sobre estrategias para lograr alianzas con los medios de comunicación.</p> <p>Establecer un día de la diversidad en Gipuzkoa y/o fijar una fecha común (o varias) para realizar una acción compartida entre todas las asociaciones, que también puede servir para conocerse mutuamente. Utilizar para ello algún día o días que ya está reconocido internacionalmente puede dar más visibilidad.</p> <p>Reflexión conjunta sobre las necesidades formativas del sector</p> <p>Proponer capacitaciones para los agentes sociales sobre el enfoque de la Diversidad.</p> <p>Impulsar alianza entre asociaciones para sumar estrategias para generar estrategias de cambio en las instituciones</p>
¿Cómo?	<p>Puesta en marcha de la Red de la Diversidad y del grupo motor</p> <p>Dinamización de la Red de la Diversidad y definición de plan de acción anual</p> <p>Realización de acciones prioritarias colaborativamente</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas por la Red de la Diversidad</p>
¿Quién?	<p>Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG; Entidades de la sociedad civil forman parte del grupo impulsor de la Red, así como otros organismos colaboradores.</p> <p>Colaboran: Todas las entidades de la sociedad civil que trabajan por la diversidad en Gipuzkoa; además de Unesco Etxea; Cátedra de Derechos Humanos y Poderes Públicos de la UPV/EHU; Red Biltzen; etc.</p> <p>Coordinación DFG:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirección General de Comunicación• Dirección General de Participación s
¿Cuánto?	25.000€
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 09 N° entidades miembros de la Red de Diversidad</p> <p>ACC 06 N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas</p> <p>ACC 08 Temas abordados</p> <p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía</p> <p>R 02 Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad</p> <p>R 04. N° de iniciativas conjuntas realizadas en las distintas Redes</p>

1 Ver apartado sobre Foro de la Diversidad en apartado “4.2. ¿Quiénes? Roles y gobernanza”

ACCIÓN 8

RED DE MUNICIPIOS POR LA DIVERSIDAD- ELKARBIZI

¿Para qué?

Para consolidar un espacio de trabajo entre las entidades locales/municipios que trabajan por la diversidad en Gipuzkoa, principalmente sobre los derechos de las personas migrantes y promover una mirada intersectorial hacia otras diversidades presentes en el territorio.

Para mantener una relación de intercambio y alimentación mutua con las entidades municipales y un espacio de experimentación para el impulso del Plan de la Diversidad.

¿Qué?

La Red Elkarbizi es un espacio de encuentro que se articula en torno a reuniones periódicas (aproximadamente cada trimestre) entre las personas técnicas municipales en las que se intercambia información y se comparten temáticas e iniciativas de interés común. En el marco del II Plan, se abre la posibilidad de mantener reuniones con las corporaciones municipales para impulsar enfoques y proyectos de trabajo conjuntos sobre la Diversidad con varias las entidades locales/municipios de Gipuzkoa.

Entre las iniciativas que impulsará la Red Elkarbizi cabe destacar:

Agenda de trabajo anual y reuniones periódicas sobre temas de interés,

Intercambio de buenas prácticas entre diferentes actores (entidades locales/municipios-asociaciones) y formación en temas clave,

Sesiones informativas para cada convocatoria de proyectos dirigidas a entidades locales/municipios sobre el enfoque de la diversidad,

Elaboración del mapa de entidades de Gipuzkoa que trabajan en el ámbito de la diversidad desde el punto de vista de los derechos, para un mayor conocimiento por parte del personal técnico municipal de cómo está organizada la sociedad civil y para saber qué proyectos/ acciones desarrollan.

Elaboración de un listado de expertos, entidades y acciones posibles a desarrollar para abordar las diversidades.

Realización de acciones conjuntas con el personal de las Áreas/Departamentos de igualdad y otras áreas relacionadas con la Diversidad.

Proponer capacitaciones para los agentes sociales sobre el enfoque de la Diversidad

Página web en la que las entidades locales/ayuntamientos puedan subir iniciativas, planes, proyectos, charlas, actividades, protocolos creados; como repositorio para recabar ideas a la hora de organizar algo.

Promoción de proyectos colaborativos entre entidades locales/municipios (ver Acción 12)

¿Cómo?

Dinamización de la Red Elkarbizi y definición de plan de acción anual

Realización de acciones prioritarias colaborativamente

Difusión, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas por la Red Elkarbizi

¿Quién?

Impulsa:

Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG; Entidades locales/municipios que forman parte de la Red Elkarbizi

Colaboran:

Las asociaciones entidades de la sociedad civil que desarrollan acciones en coordinación con las entidades locales/municipios.

Coordinación DFG:

- Dirección General de Políticas Sociales
- Órgano de igualdad entre mujeres y hombres

¿Cuánto?

18.000€

¿Cómo se evalúan los resultados?

Indicadores de Acción:

- ACC 10 N° municipios representados en la Red Elkarbizi
- ACC 06 N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas
- ACC 08 Temas abordados

Indicadores de Resultados:

- R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía
- R 02 Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad
- R 04. N° de iniciativas conjuntas realizadas en las distintas Redes

Objetivo 3.

Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) cuentan con más y mejores herramientas y capacidades para desarrollar el enfoque de la diversidad en materia de no discriminación y acción social

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 3.1 Herramientas y recursos para los agentes sociales de la diversidad en Gipuzkoa	9. Convocatoria anual de proyectos para entidades sin ánimo de lucro 10. Sesiones de formación/información sobre el enfoque de la diversidad
LE 3.2 Apoyo a las políticas locales/municipales con enfoque de la diversidad	11. Convocatoria anual de proyectos para entidades locales 12. Proyectos colaborativos en el ámbito local.
LE 3.3 Gestión del conocimiento	13. Docu-teca digital 14. Investigaciones en nuevos temas

LE 3.1 – Espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje entre iguales

ACCIÓN 9	CONVOCATORIA ANUAL DE PROYECTOS PARA ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO
¿Para qué?	<p>Para apoyar el capital social (asociaciones y entidades) que se encuentran trabajando con las diversidades en el territorio de Gipuzkoa y realizar proyectos con un enfoque en derechos humanos para abordar las diversidades en el territorio.</p> <p>El objetivo es que las actividades que cada entidad realiza de forma individual sumen y contribuyan a un enfoque común de gestión de la diversidad bajo el paraguas del II Plan de la Diversidad.</p>
¿Qué?	Convocatoria de subvenciones para proyectos en el marco del II Plan de la Diversidad. Igualdad en Derechos, desarrollados y/o liderados por asociaciones.
¿En qué consiste?	<p>Tipos de proyectos a financiar en la convocatoria:</p> <p>Proyectos anuales, cubren actividades que se realizan con carácter anual (ej. plan de recepción del municipio, ciclos de cine, encuentros anuales, curso o formaciones anuales ...) y/o proyectos que financian estructuralmente el plan anual de actividades de entidades que por su propia naturaleza promueven la diversidad, con atención a las diversidades prioritarias del Plan Foral (ej. asociaciones de personas con discapacidad, LGTBI+ o de etnia gitana);</p> <p>Proyectos experimentales en la promoción de la diversidad y/o que responden a nuevos retos sociales (por ejemplo, el impacto del COVID-19)</p> <p>Criterios/ Características</p> <p>Entre las posibles acciones a desarrollar en estas convocatorias, se considera priorizar las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas anuales de la campaña de sensibilización y promoción y Agenda de la Diversidad (Acción 2 y 3) • Proyectos financiados que incluyen los principios del enfoque de la diversidad de manera transversal, realista y orientada a la acción; • Fomentar la transversalidad de la diversidad e interseccionalidad entre las diversidades presentes en el territorio • Formar a las asociaciones y vincular a las diferentes diversidades presentes en Gipuzkoa • Consorcios y colaboraciones entre diferentes actores: Priorizar la colaboración entre las asociaciones grandes y las más pequeñas a la hora de subvencionar proyectos. • Otros mecanismos para acompañar a las entidades/asociaciones más pequeñas. Proyectos entre dos o más entidades para que las más consolidadas/con mayor experiencia acompañen a las entidades más pequeñas. • Desarrollar espacios de diálogo con ciudadanía y Espacios de encuentro para la diversidad (ver Acciones 5 y 6)
¿Cómo?	<p>Revisión de las convocatorias de proyectos para orientarlos a los objetivos del II Plan de la Diversidad</p> <p>Sesiones informativas y reflexiones en la Red de la Diversidad</p> <p>Implementación de la convocatoria y de los proyectos</p> <p>Difusión y justificación de las acciones.</p> <p>Datos de seguimiento y evaluación</p>

¿Quién?	Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG; Colaboran: Las entidades de la sociedad civil / asociaciones que presentan e implementan proyectos en estas convocatorias de proyectos.
¿Cuánto?	160.000€
¿Cómo se evalúan los resultados?	Indicadores de Acción: ACC 11. N° convocatorias proyectos asoc / mun ACC 12 N° solicitudes de proyectos asoc/mun Indicadores de Resultados: R 05. Grado de apoyo a asociaciones y municipios: <ul style="list-style-type: none"> • 051. N° proyectos financiados asoc/mun • 052. N° de proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones • 053. Presupuesto de la financiación total a través de proyectos • 054. Objetivos diversidad abordados (% por objetivo) • 055. Diversidades abordadas (% por tipo de diversidad) • 056. N° beneficiarios en los proyectos • 057. Tipo de actividades llevadas a cabo (% por tipología)

ACCIÓN 10	SESIONES DE FORMACIÓN & INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD
¿Para qué?	Para informar y formar a las entidades de la sociedad civil que trabajan con las diversidades en Gipuzkoa, con el fin de contribuir a promover un enfoque común de la diversidad y generar herramientas para el desarrollo de acciones en el marco de este II Plan de la Diversidad. Igualdad en derechos.
¿Qué? ¿En qué consiste?	<p>Con carácter anual, en el marco de la Red de Diversidad y la Red Elkarbizi, se organizarán sesiones de información y de formación para las entidades interesadas (asociaciones y entidades locales/ municipios), cuyo objetivo será el de fortalecer sus capacidades para promover el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa.</p> <p>Entre las posibles temáticas a abordar en estas sesiones se proponen las siguientes:</p> <p>Sesiones de información anuales, para cada ciclo de convocatoria de proyectos</p> <p>Formación en formulación/gestión de proyectos y creación de proyectos para empoderar a las asociaciones (pequeñas) con menor capacidad para presentarse a las subvenciones.</p> <p>Desarrollo de herramientas para prevenir las dificultades y/o conflictos (p.e. círculos restaurativos, que combinan espacios y herramientas con la mirada de la prevención).</p> <p>Comunicación de las herramientas que existen en la defensa de los DDHH a nivel local e internacional;</p> <p>Conocimiento de estrategias vinculadas a la Diversidad, desde lo más local a lo más global como la agenda 2030 o Etorkizuna Eraikiz y cómo se vincula con las diversidades en el territorio.</p> <p>Cómo trabajar la transversalidad. En cuanto la diversidad afecta a distintas áreas/departamentos del Ayuntamiento, crear puntos de encuentro para técnicos de distintas áreas.</p> <p>Sesiones de sensibilización: presentación de buenas prácticas.</p> <p>Elaboración de Guías prácticas para comunicar los proyectos y reportar resultados.</p> <p>Generar reflexiones conjuntas y realizar seguimiento (incluyendo, por ejemplo, exposición de los proyectos innovadores y buenas prácticas para su visibilidad y efecto multiplicador por otros actores).</p> <p>Dotar de herramientas de incidencia, para utilizar el mismo lenguaje de las instituciones públicas, pero llevarlo a las realidades de las personas.</p> <p>Iniciativas dirigidas a la clase política.</p> <p>Visibilizar todas las diversidades en todas las dinámicas locales, tenerlas presente, normalizarlas. Referentes de distintos orígenes, referentes LGTBI, referentes de diversidad funcional, entre otros.</p>
¿Cómo?	<p>Acción a desarrollar conjuntamente entre las entidades de la Red de la Diversidad.</p> <p>Identificar e implementar sesiones formativas & informativos con carácter anual</p> <p>Desarrollo de herramientas (guías, documentos informativos) orientados a la favorecer otras acciones del II Plan de la Diversidad</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación de las sesiones desarrolladas</p>
¿Quién?	<p>Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG/ Entidades participantes en la Red de la Diversidad y Red Elkarbizi</p> <p>Colaboran: las diferentes asociaciones que plantean temas de formación y que participan en las sesiones informativas transfiriendo sus conocimientos.</p> <p>Coordinación DFG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Comunicación • Dirección General de Políticas Sociales • Dirección General de Estrategia
¿Cuánto?	53.500€
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 06. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas</p> <p>ACC 02. N° de personas participantes desagregadas por sexo</p> <p>ACC 03. N° de entidades participantes</p> <p>ACC 08. Temas abordados</p> <p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 01 Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía</p> <p>R 07 N° de consultas recibidas en la Dirección DDHH</p>

LE 3.2 – Apoyo a las políticas locales/ municipales con enfoque de la diversidad

ACCIÓN 11	CONVOCATORIA ANUAL DE SUBVENCIONES DE PROYECTOS PARA ENTIDADES LOCALES
¿Para qué?	Para apoyar a las entidades locales/municipios de Gipuzkoa que se encuentran trabajando con las diversidades en el territorio, principalmente en temas de derechos de las personas migrantes y cómo abordar otras realidades relacionadas con la diversidad.
¿Qué?	Convocatoria de subvenciones para proyectos en el marco del II Plan de la Diversidad. Igualdad en Derechos, desarrollados y/o liderados por las entidades locales/municipios.
¿En qué consiste?	Continuar y reforzar la convocatoria anual de subvención a proyectos municipales con el fin de garantizar que todas las acciones subvencionadas incluyan los principios del enfoque de la diversidad de manera transversal, realista y orientada a la acción.
¿Cómo?	<p>Revisión de las convocatorias de proyectos para orientarlos a los objetivos del II Plan de la Diversidad</p> <p>Sesiones informativas y reflexiones en la Red Elkarbizi</p> <p>Implementación de la convocatoria y de los proyectos</p> <p>Difusión y justificación de las acciones.</p> <p>Datos de seguimiento y evaluación</p>
¿Quién?	<p>Impulsa:</p> <p>Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG; Entidades locales/Municipios que forman parte de la Red ElKarbizi</p> <p>Colaboran:</p> <p>Las entidades locales/municipios que desarrollan acciones en coordinación con las asociaciones de la sociedad civil.</p>
¿Cuánto?	140.000€
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 11. N° convocatorias proyectos asoc / mun</p> <p>ACC 12 N° solicitudes de proyectos asoc/mun</p> <p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 05. Grado de apoyo a asociaciones y municipios:</p> <p>051. N° proyectos financiados asoc/mun</p> <p>052. N° de proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones</p> <p>053. Presupuesto de la financiación total a través de proyectos</p> <p>054. Objetivos diversidad abordados (% por objetivo)</p> <p>055. Diversidades abordadas (% por tipo de diversidad)</p> <p>056. N° beneficiarios en los proyectos</p> <p>057. Tipo de actividades llevadas a cabo (% por tipología)</p>

ACCIÓN 12

PROYECTOS COLABORATIVOS EN EL ÁMBITO LOCAL.

¿Para qué?

Para fomentar que las entidades locales/municipios desarrollen conjuntamente proyectos que se sean llevados a cabo en diferentes territorios y que muestren una visión común del enfoque de la diversidad adaptado a la realidad de cada territorio.

¿Qué?

¿En qué consiste?

Se considera que son proyectos colaborativos: las acciones planificadas conjuntamente por varias entidades locales/municipios y consensuados en la Red Elkarbizi para abordar necesidades conjuntas en el ámbito local.

El formato más habitual son Proyectos que se desarrollan en varias localidades, con una temática común y desarrollados en cada localidad de forma adaptada a sus necesidades. Entre las temáticas a trabajar (a definir y consensuar en la Red Elkarbizi), se identifican las siguientes:

Proyecto sobre discriminación laboral en diferentes localidades (ver Acción 20)

Proyecto de buenas prácticas sobre Protocolos de Acogida (nuevos residentes y/o personas migrantes): marco común de trabajo y transferencia de conocimientos entre entidades locales/municipios

Proyecto Migración y Euskera: orientada a la facilitación de la integración lingüística: abordar el euskera para situaciones específicas (ej. las reuniones de recepción y trabajo de mujeres migrantes cuidadoras);

Espacio de buenas prácticas y debates para facilitar la integración lingüística, incluyendo instituciones públicas (entidades locales/municipios y áreas/departamentos de la DFG y Gobierno Vasco).

Además de los proyectos colaborativos sobre temas específicos, en esta Acción se pueden desarrollar diferentes formatos:

Búsqueda de apoyo/ asistencias técnicas de apoyo para las justificaciones de proyectos orientadas a resultados

Estrategias y apoyos para llegar a las entidades locales/municipios que no tienen técnicos en este ámbito.

Promoción de proyectos entre varias áreas/departamentos municipales (ej. igualdad, políticas sociales...)

¿Cómo?

Identificación de proyectos colaborativos de interés en la Red Elkarbizi

Puesta en marcha e implementación de los proyectos

Reuniones de coordinación entre las entidades locales/municipios participantes y las asociaciones de la sociedad civil.

Difusión, seguimiento y evaluación de los proyectos colaborativos

¿Quién?

Impulsa:

Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG; las entidades locales/municipios de la Red Elkarbizi;

Colaboran:

Las entidades locales/municipios que implementen esos proyectos conjuntos

Coordinación DFG:

- Dirección General de Políticas Sociales
- Órgano de igualdad entre mujeres y hombres
- Igualdad Lingüística

¿Cuánto?

20.000€

¿Cómo se evalúan los resultados?

Indicadores de Acción:

ACC 13. N° de proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones

ACC 8. Temas abordados

Indicadores de Resultados:

R 05. Grado de apoyo a asociaciones y municipios:

- 051. N° proyectos financiados asoc/mun
- 052. N° de proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones
- 053. Presupuesto de la financiación total a través de proyectos
- 054. Objetivos diversidad abordados (% por objetivo)
- 055. Diversidades abordadas (% por tipo de diversidad)
- 056. N° beneficiarios en los proyectos
- 057. Tipo de actividades llevadas a cabo (% por tipología)

LE 3.3 - Gestión del conocimiento

ACCIÓN 13	DOCU-TECA DIGITAL
¿Para qué?	Para que las entidades locales/municipios y asociaciones dispongan de un espacio digital para encontrar herramientas con las que trabajar sobre la diversidad en Gipuzkoa (publicaciones y links a repositorios), dar visibilidad a sus acciones y tener acceso a la información existente en materia de Diversidad.
¿Qué?	Consistirá en un repositorio de investigaciones, proyectos, artículos, y otros documentos de interés relacionados con Diversidad, la no-discriminación y los Derechos Humanos.
¿En qué consiste?	<p>El principio de partida es identificar repositorios y bases de datos ya existentes antes de empezar a crear nuevas y tomar como base de información disponible la que se encuentra actualmente en la página web en la DFG denominada Diversidad. Igualdad en Derechos y el espacio "docu-teca digital".</p> <p>En la Red de la Diversidad y la Red Elkarbizi se analizarán necesidades y herramientas existentes de interés. De manera preliminar, se identifican las siguientes áreas de interés:</p> <p>Repositorio de investigaciones, análisis, estudio / mapa de recursos en materia de diversidad (existentes, crear o actualizar), incluyendo investigaciones llevadas a cabo</p> <p>"Caja de recursos en la Diversidad" para el personal técnico municipal: que permita compartir actividades y proyectos posibles a desarrollar en el territorio.</p> <p>Ficha de proyectos financiados por la DFG</p> <p>Información sobre convocatoria de jornadas relacionadas con la diversidad</p>
¿Cómo?	<p>La DFG impulsará el diagnóstico de la información y recursos disponibles (en coordinación con Eskura, centro de Recursos Pedagógicos sobre Derechos Humanos).</p> <p>En coordinación con la red Elkarbizi y la Red de la Diversidad, se organizará la información y se establecerá el plan de trabajo para alimentar la docu-teca.</p>
¿Quién?	<p>Impulsa:</p> <p>Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG</p> <p>Colaboran:</p> <ul style="list-style-type: none">• Eskura - Centro de recursos pedagógicos sobre derechos humanos• Red Elkarbizi y Red de la Diversidad <p>Coordinación DFG:</p> <p>Todas las Áreas/Departamentos que deseen contribuir con recursos existentes la Docu-teca</p>
¿Cuánto?	6.600€
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 15. N° documentos disponibles en la Docu-teca digital</p> <p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 06. N° visitas a la web /Docu-teca</p> <p>R 07. N° de consultas recibidas en la Dirección DDHH</p>

ACCIÓN 14

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES EN NUEVOS TEMAS

¿Para qué?

Para contar con más información, análisis y evidencias sobre cuestiones particulares vinculadas a la diversidad que permitan comprender la realidad, tomar decisiones y diseñar iniciativas que respondan a las necesidades detectadas.

¿Qué?

La realización de estudios y/o investigaciones permitirá profundizar en el paradigma de la diversidad con un propósito múltiple: incluir nuevos retos que están cambiando en este ámbito (por ejemplo, en el contexto post-Covid), cruzar datos (como, por ejemplo, origen, sexo, RGI, desempleo, acceso a la educación, etc.), o bien incluir el enfoque transversal de la diversidad y la perspectiva local en temáticas ya investigadas de antemano (como, por ejemplo, los cuidados y la igualdad).

Los temas de análisis e investigación serán definidos de manera colaborativa (Red Elkarbizi y Red de la diversidad) y podrán ser abordados a lo largo de todo el período de ejecución del II Plan, en base a la agenda de trabajo que sea acordada, así como las necesidades de información que puedan ir surgiendo.

Algunas propuestas preliminares son:

- Elaboración del Barómetro de la Diversidad en Gipuzkoa.
- Estudio sobre la realidad de las personas LGTBI en las entidades locales/municipios pequeños de Gipuzkoa (núcleos rurales)
- Brecha digital: necesidades y niveles de competencia para reducir la brecha digital.
- Derechos Humanos y empresa: planes de diversidad.
- Memoria Histórica del colectivo LGTBI+
- Investigaciones en torno a la pobreza/pobreza energética, tomando en cuenta el criterio de coherencia entre políticas.

¿Cómo?

La DFG impulsará esta acción. El trabajo de investigación se llevará a cabo de forma coordinada con entidades que realizan estudios e investigaciones sobre Diversidad, tales como la UPV- Cátedra de Derechos, Ikuspegi, Delegaritza en educación, entre otros.

¿Quién?

Impulsa:

- Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG
- Entidades que desarrollan investigaciones sobre temas específicos

Colaboran:

- Eskura - Centro de recursos pedagógicos sobre derechos humanos
- Red Elkarbizi y Red de la Diversidad

Coordinación DFG:

Todos las Áreas/Departamentos que puedan estar vinculados a las temáticas de investigación

¿Cuánto?

60.000€

¿Cómo se evalúan los resultados?

Indicadores de Acción:

ACC 14. Nº investigaciones apoyadas

ACC 8. Temas abordados

Indicadores de Resultados:

R 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía

**Pertinencia/
Incidencia en la
igualdad entre
mujeres y hombres**

Bajo este reto, el II Plan busca incentivar y promover una participación efectiva de la sociedad civil y las entidades locales/municipios para impulsar y poner en práctica el enfoque de la diversidad, bien a través de sus acciones o bien por medio de acciones que puedan ser coordinadas desde el territorio. Para ello, se prevé impulsar mecanismos efectivos de intercambio y diálogo (gobernanza colaborativa) entre pares, así como poner a disposición de todas las entidades participantes recursos y herramientas que faciliten la integración de este enfoque.

Las iniciativas encaminadas a construir espacios de participación para asociaciones y entidades locales/municipios velarán por la inclusión de la necesidad de prestar atención a la desigualdad entre mujeres y hombres, como situación que puede generarse en forma de discriminaciones múltiples. Del mismo modo, todas las herramientas que sean desarrolladas y puestas a disposición de dichos agentes tendrán en cuenta la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y fomentarán el intercambio y aprendizaje de aquellas asociaciones especializadas en la temática y de las personas a cargo de las políticas municipales de igualdad.

**Medidas
propuestas a favor
de la igualdad entre
mujeres y hombres**

Coordinación con el órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres y con las áreas y departamentos de igualdad de las entidades locales/municipios, en especial para llevar a cabo la Acción 12 (Proyectos colaborativos en el ámbito local).

Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la coordinación/dinamización y composición de los grupos de trabajo que coordinen las distintas redes (Red de la Diversidad y Red Elkarbizi).

Las convocatorias de proyectos de asociaciones y entidades locales incluyen como criterios de selección cómo abordan las acciones y metodologías planteadas, el enfoque de la diversidad y el enfoque de género.

Promover el diagnóstico del contexto y de las necesidades detectadas en las convocatorias de subvenciones a asociaciones y entidades locales, incluyendo el análisis sobre la igualdad entre mujeres y hombres y posibles discriminaciones a abordar como parte del enfoque de la diversidad.

Transversalización del enfoque de diversidad, incluyendo la igualdad en derechos de mujeres y hombres y lenguaje inclusivo en las comunicaciones, imágenes y medios audiovisuales.

Información de las actividades llevadas a cabo desagregada por variables tales como sexo, edad y diversidades; tanto cualitativa como cuantitativa, que permita conocer información relativa a la igualdad y no-discriminación entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos.

RETO III

Cómo promover la articulación institucional en la diversidad

Objetivo 4.

Desarrollar mecanismos de información y colaboración en la DFG y en otras instituciones, en temas de diversidad

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES
LE 4.1 Coordinación y articulación de la diversidad dentro de la DFG	<p>15 . Decálogo de la diversidad: cómo trasnversalizar la diversidad en las políticas públicas</p> <p>16. Espacios de coordinación interna de la DFG</p> <p>17. Capacidades y herramientas para el personal de la DFG</p> <p>18. Transversalidad de la diversidad en acciones clave de la DFG</p>
LE 4.1 Coordinación y articulación de la diversidad dentro de la DFG	<p>15 . Decálogo de la diversidad: cómo trasnversalizar la diversidad en las políticas públicas</p> <p>16. Espacios de coordinación interna de la DFG</p> <p>17. Capacidades y herramientas para el personal de la DFG</p> <p>18. Transversalidad de la diversidad en acciones clave de la DFG</p>
LE 3.3 Rendición de cuentas	<p>21. Herramientas de seguimiento y evaluación del II Plan</p>

LE 4.1 – Coordinación y articulación de la diversidad dentro de la DFG

ACCIÓN 15	DECÁLOGO DE LA DIVERSIDAD: CÓMO TRANSVERSALIZAR LA DIVERSIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
¿Para qué?	Para poder ofrecer un marco común de entendimiento y trabajo en materia de diversidad que sea accesible y operacional para todas las áreas/departamentos de la DFG. De este modo, se contribuirá a mejorar la planificación de políticas públicas con un enfoque de no-discriminación y derechos humanos.
¿Qué?	Consiste en realizar, como primer paso, un mapeo y análisis de las iniciativas (proyectos, convenios, etc.) que están siendo llevadas a cabo en diferentes áreas y departamentos de la DFG con el fin de recoger información sobre cómo se abordan las cuestiones relacionadas con la diversidad y la no-discriminación desde diferentes áreas de la DFG.
¿En qué consiste?	<p>Al mismo tiempo se recogerán posibles dificultades o retos que hayan encontrado las distintas áreas y departamentos en materia de diversidad y no discriminación, así como necesidades particulares (de información, recursos o herramientas).</p> <p>Una vez llevado a cabo el análisis, se elaborará un documento que recoja los principios metodológicos y operativos que sirva a orientar, de manera sencilla y clara, sobre cómo garantizar el Enfoque de la Diversidad en las políticas públicas de la DFG.</p> <p>El decálogo aspira a incluir la perspectiva de los DDHH en el quehacer de cada una de las áreas de la DFG, para que cada área tenga herramientas y se responsabilice de cómo transversalizar el enfoque de la diversidad.</p>
¿Cómo?	<p>Mapeo y análisis de las iniciativas relacionadas con la diversidad y no-discriminación en las diferentes áreas de la DFG</p> <p>Identificación de retos y necesidades</p> <p>Elaboración de un borrador de Decálogo de la diversidad para debatir con la Red Elkarbizi, Red de la Diversidad, el Consejo de DDHH y de la Diversidad de Gipuzkoa, así como otros espacios de debate.</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas</p>
¿Quién?	<p>Impulsa:</p> <p>Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG; Dirección General de Estrategia/ DFG</p> <p>Colaboran:</p> <p>Red de la Diversidad, Red Elkarbizi, el Consejo de DDHH y de la Diversidad de Gipuzkoa</p> <p>Coordinación DFG:</p> <p>Todas las direcciones y áreas/departamentos de la DFG</p>
¿Cuánto?	18.000€
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 16. Decálogo de la Diversidad publicado</p> <p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos en Gipuzkoa</p> <p>R 07. Número de acciones con 2 o + áreas/departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH</p>



ACCIÓN 16

ESPACIOS DE COORDINACIÓN INTERNA DE LA DFG

¿Para qué?

Para asesorar a la DFG en la transversalización del enfoque de la diversidad en las políticas públicas. Así como, facilitar y fomentar el intercambio sobre cuestiones vinculadas a la diversidad y el enfoque de derechos humanos en el seno de la DFG, tanto desde el plano de la reflexión (durante la etapa de planificación o identificación de posibles acciones), como desde la acción (como iniciativas complementarias o buenas prácticas).

¿Qué?

Fomentar el intercambio de ideas y propuestas en otras iniciativas y espacios de coordinación interna de la DFG, ya existentes, principalmente a través de:

¿En qué consiste?

La Comisión Interdepartamental, contribuyendo al intercambio de información y la difusión de iniciativas de interés relacionadas con la diversidad.

Reuniones ad-hoc con las distintas áreas/departamentos para explorar conjuntamente las vías de confluencia y posibles acciones conjuntas que estén en fase de planificación.

¿Cómo?

Participación de la Dirección de DDHH y Cultura Democrática en los espacios de coordinación interna de la DFG con temas relativos al enfoque de la diversidad

Difusión, seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas

¿Quién?

Impulsa:

Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática.

Colaboran:

- Otros departamentos de la DFG
- Entidades de diferentes niveles territoriales que trabajan en el ámbito de la diversidad de Gipuzkoa

Coordinación DFG:

Todas las direcciones y áreas/departamentos de la DFG

¿Cuánto?

Sin coste externo asociado

¿Cómo se evalúan los resultados?

Indicadores de Acción:

ACC 06. N.º jornadas/sesiones/reuniones organizadas

Indicadores de Resultados:

R 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos en Gipuzkoa

R 07. Número de acciones con 2 o + áreas/departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH

¿Para qué?	Para que el personal de la DFG disponga de conocimientos y herramientas necesarias para garantizar un enfoque de no-discriminación y derechos humanos en la planificación y ejecución de las políticas forales de la DFG.
¿Qué?	Aprovechando el mapeo y análisis de las iniciativas previsto en la Acción 15, se identificarán las necesidades de información, formación y herramientas en temas de diversidad, no discriminación y derechos humanos que hayan sido señalados por las diferentes áreas y departamentos de la DFG.
¿En qué consiste?	<p>En base a esta información se diseñará un itinerario/paquete de formación que dé respuesta a la identificación de necesidades llevada a cabo por el personal.</p> <p>Este material servirá de base para la puesta en marcha de una acción formativa que podrá contener diferentes elementos, tales como una guía de conceptos, prácticas y recursos además de una breve formación on-line.</p> <p>Se propone como primera iniciativa de formación desarrollar una formación del personal propio de la DFG en materia de delitos/incidentes de odio.</p>
¿Cómo?	<p>Identificación de necesidades de información, formación y herramientas en temas de diversidad, no discriminación y derechos humanos.</p> <p>Diseño de acción/es formativas en materia de diversidad, no discriminación y derechos humanos (ej. Formación sobre delitos e incidentes de odio).</p>
¿Quién?	<p>Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG</p> <p>Colaboran: Entidades del ámbito académico y organizaciones de la sociedad civil expertas en formación y capacitación.</p> <p>Coordinación DFG: Todas las direcciones y áreas/departamentos de la DFG</p>
¿Cuánto?	29.250€
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 06 N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas</p> <p>ACC 04. N° materiales elaborados</p> <p>ACC 02 N° de personas participantes desagregadas por sexo</p> <p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos en Gipuzkoa</p> <p>R 07. Número de acciones con 2 o + áreas/departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH</p>



ACCIÓN 18

TRANSVERSALIDAD DE LA DIVERSIDAD EN ACCIONES CLAVE DE LA DFG

¿Para qué? Para promover un enriquecimiento mutuo y el debate sobre cómo transversalizar el enfoque de no-discriminación y derechos humanos en las distintas iniciativas que lleve a cabo la DFG.

¿Qué? Consiste en impulsar acciones conjuntas durante las diferentes anualidades de implementación del II Plan de la Diversidad entre las distintas áreas/departamentos de la DFG, en especial con aquellas áreas complementarias a la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática (ej. Igualdad, Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes, etc.).

¿En qué consiste?

Ejemplos de iniciativas conjuntas que pueden ser impulsadas:

- Jornadas Europeas de Patrimonio 2021: Patrimonio Accesible e Inclusivo
- Migración y euskera
- Gestión de conflictos de convivencia como temas para trabajar de forma transversal
- Deporte y Diversidad sexual.

¿Cómo?

Coordinación entre departamento e implementación de acciones conjuntas.

Esta acción se complementa con el mapeo inicial previsto en la Acción 15 servirá como fuente de información sobre posibles áreas de colaboración.

Difusión, seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas

¿Quién?

Impulsa:

Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG

Coordinación DFG:

Todas las direcciones y áreas/departamentos de la DFG

¿Cuánto?

6.000€

¿Cómo se evalúan los resultados?

Indicadores de Acción:

ACC 06. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas

ACC 02 N° de personas participantes desagregadas por sexo

Indicadores de Resultados:

R 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos en Gipuzkoa

R 07. Número de acciones con 2 o + áreas/departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH

LE 4.2 - Gipuzkoa diversa: impulso a colaboraciones clave en el territorio

ACCIÓN 19	ATENCIÓN A TEMAS EMERGENTES: DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL
¿Para qué?	Para fomentar el encuentro, la reflexión y el desarrollo de iniciativas sobre la no-discriminación en nuevos ámbitos, como el ámbito laboral, incluyendo a entidades y agentes sociales relevantes tales como empresas, sindicatos, universidades, asociaciones e instituciones.
¿Qué? ¿En qué consiste?	<p>Con esta acción se impulsará la reflexión conjunta de los agentes sociales en el territorio de Gipuzkoa en temas emergentes y de interés común en el ámbito de la Diversidad. Se inicia esta acción con un tema de gran interés: la discriminación en el ámbito laboral.</p> <p>Para ello, se ahondará en esta temática a través de iniciativas (jornadas, debates, etc.) para la sensibilización en el mundo empresarial y laboral (sindicatos y empresas), que fomenten el encuentro y el debate sobre cuestiones de particular interés. Se proponen como posibles temas de trabajo:</p> <p>Qué son y para qué sirven las iniciativas sobre certificados en la diversidad en el ámbito empresarial.</p> <p>La discriminación en el ámbito laboral, con especial atención a los convenios colectivos de sectores clave, como cuidados, construcción, entre otros</p> <p>Experiencias en torno a la incorporación de cláusulas sociales para guiar los procesos de selección de las administraciones locales.</p> <p>Trabajo y empresas. Tratar la sensibilización en torno a distintas diversidades, la igualdad de oportunidades, derechos...</p> <p>Además de impulsar la reflexión conjunta, desde la Dirección se promoverá la puesta en marcha de acciones piloto/experimentales con nuevos actores sobre la promoción de la diversidad en el ámbito empresarial.</p>
¿Cómo?	<p>Generación de espacios de debate para el diseño de esta acción y reuniones previas.</p> <p>Esta acción se coordinará en los espacios de diálogo tales como la Red de la Diversidad y la Red Elkarbizi (Acciones 7 y 8).</p> <p>Implementación de acciones identificadas como prioritarias.</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas</p>
¿Quién?	<p>Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG</p> <p>Colaboran:</p> <ul style="list-style-type: none">Asociaciones del territorio que trabajen en temas vinculados a la promoción de empleo y la no-discriminación.Debate en la Red de la Diversidad, la Red Elkarbizi, y otras iniciativas en Gipuzkoa como la Red Biltzen del Gobierno Vasco.Instituciones públicas trabajando por la diversidad en diferentes niveles territoriales (Gobierno vasco, nacional y otros).
¿Cuánto?	18.000€
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 06 N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas</p> <p>ACC 04. N° materiales elaborados</p> <p>ACC 02 N° de personas participantes desagregadas por sexo</p> <p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos en Gipuzkoa</p> <p>R 07. Número de acciones con 2 o + áreas/ departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH</p>

ACCIÓN 20	PARTICIPACIÓN EN OTROS ESPACIOS DE DIÁLOGO SOBRE LA DIVERSIDAD
¿Para qué?	Para promover la articulación institucional en temas relativos a la diversidad e igualdad en derechos, fomentando y consolidando los espacios de encuentro y diálogo entre las instituciones públicas en diferentes niveles territoriales: Gipuzkoa, País Vasco y otros.
¿Qué?	Consiste en garantizar una participación activa de la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática en espacios de intercambio institucionales tales como mesas, consejos u otros foros institucionales que guarden relación con la diversidad, la no-discriminación y los derechos humanos. Así como articular la relación con otras instituciones que están trabajando por la diversidad en Gipuzkoa en otros niveles territoriales, como el Gobierno Vasco con el Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad- Udaberri 2024 del Gobierno Vasco.
¿En qué consiste?	Se identifican, entre otros, los siguientes espacios de diálogo en el ámbito de Gipuzkoa y del País Vasco: <ul style="list-style-type: none"> • Migración: Comisión ADOS, Mesa de refugiados. • Consejo Consultivo de Derechos Humanos del País Vasco • Mesa de coordinación DDHH-Colectivo LGTBI+ en residencias ancianos.
¿Cómo?	<p>Identificación de espacios de diálogo en el ámbito de Gipuzkoa, País Vasco y otros niveles territoriales.</p> <p>Temas de debate e información en estos espacios</p> <p>Esta acción se coordinará con debates, ideas y aportaciones que puedan ofrecerse desde la Red de la Diversidad y la Red Elkarbizi</p> <p>Difusión, seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas</p>
¿Quién?	<p>Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG</p> <p>Colaboran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones y entidades locales/municipios del territorio. • Instituciones públicas trabajando por la diversidad en diferentes niveles territoriales (Gobierno vasco, nacional y otros). <p>Coordinación DFG: Todas las direcciones y áreas/departamentos de la DFG</p>
¿Cuánto?	Sin coste externo asociado.
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción: ACC 06 Nº jornadas/sesiones/reuniones organizadas ACC 08. Temas abordados</p> <p>Indicadores de Resultados: R 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos en Gipuzkoa R 07. Número de acciones con 2 o + áreas/departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH</p>

LE 4.3.- Rendición de cuentas

ACCIÓN 21	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN		
¿Para qué?	<p>Para garantizar un seguimiento y evaluación de la ejecución que sirvan no solo a medir el progreso y las metas del II Plan, sino también a extraer aprendizajes y fundamentar la toma de decisiones de cara a las siguientes etapas.</p> <p>Con estas herramientas se pretende sentar las bases de una cultura de medición que pueda ser consolidada de manera progresiva y colaborativa, generando prácticas y herramientas que sean mantenidas en el tiempo</p>		
¿Qué?	<p>Consiste en establecer un sistema de Monitoreo y evaluación del II Plan con un desarrollo de herramientas tales como:</p>		
¿En qué consiste?	<p>Marco de resultados del II Plan para medir el progreso de las diferentes acciones.</p> <p>Generación de fuentes de recogida de información para la elaboración de Informes de seguimiento periódicos y la realización de una evaluación externa al final del período de ejecución del II Plan que sirva a informar sobre los resultados obtenidos, además de ofrecer recomendaciones prácticas y útiles de cara a futuras acciones.</p> <p>Además, reportar en base a resultados requiere de procesos de adaptación y de aprendizaje cuando interactúan muchos actores, que realizan conjuntamente diversas acciones del Plan e intervienen en diferentes niveles.</p> <p>Por ello, se requiere la previsión de establecer medidas complementarias de apoyo que se propone considerar:</p> <p>Reuniones de intercambio y jornadas de formación con los agentes sociales y las entidades locales/ municipios, con el fin de consensuar qué y cómo reportar en base a resultados;</p> <p>Reforzar las herramientas de rendición de cuentas de entidades locales y asociaciones, especialmente a través de las convocatorias de subvenciones celebradas anualmente y generar guías de apoyo para estos agentes sociales.</p> <p>Establecer un punto focal o persona de referencia para dudas sobre el marco de resultados;</p> <p>Llevar a cabo encuestas y/o entrevistas en profundidad a actores clave y participantes en la Red de Diversidad y la Red Elkarbizi.</p>		
¿Cómo?	<p>Elaboración de un sistema de indicadores del II Plan de la Diversidad (Marco de resultados)</p> <p>Informes de seguimiento periódicos</p> <p>Sesiones de seguimiento y de contraste en la Red de Diversidad y la Red Elkarbizi, así como otros espacios.</p> <p>Encargo de una evaluación externa al final del período de ejecución del II Plan.</p> <p>Identificación de acciones complementarias a implementar.</p>		
¿Quién?	<p>Impulsa: Dirección Derechos Humanos y Cultura Democrática/ DFG; Entidad/es que apoya/n en el desarrollo del sistema de monitoreo y evaluación.</p> <p>Colaboran: Asociaciones y entidades locales/municipios del territorio que participen en la puesta en marcha del II Plan.</p>	<p>Coordinación Todas las direcciones y áreas/departamentos de la DFG</p>	<p>DFG:</p>
¿Cuánto?	18.000€		
¿Cómo se evalúan los resultados?	<p>Indicadores de Acción:</p> <p>ACC 19. N° de Acciones (sobre 21) que disponen de datos dentro del MdR</p> <p>ACC 20. N° de informes de seguimiento</p> <p>ACC 21. N° de sesiones de seguimiento realizadas</p> <p>ACC 22. Evaluación final realizada y difundida</p>	<p>Indicadores de Resultados:</p> <p>R 08 Sistema de seguimiento (monitoreo) y evaluación puesto en funcionamiento</p>	

IMPACTO DE GÉNERO/ RETO 3

**Pertinencia/
Incidencia en la
igualdad entre
mujeres y hombres**

Este reto está relacionado con la transversalidad del enfoque de la diversidad y la no-discriminación en las políticas públicas de la DFG y en los espacios de diálogo de otros niveles territoriales de políticas públicas, que comprende la interseccionalidad de los diferentes motivos de discriminación.

Las iniciativas para desarrollar espacios de diálogo y las herramientas para la transversalización del enfoque de derechos humanos en las políticas públicas de la DFG tendrán en cuenta la incidencia en la desigualdad entre mujeres y hombres; poniendo el foco en las situaciones de discriminaciones múltiples.

**Medidas
propuestas a favor
de la igualdad entre
mujeres y hombres**

Coordinación con el órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la composición de los órganos consultivos y de diálogo internos relacionados de la DFG y otras mesas de coordinación entre instituciones.

Promover la participación de mujeres como coordinadoras, docentes (en las capacitaciones internas) y participantes en las iniciativas relativas a espacios de diálogo entre los agentes sociales y entidades locales.

Transversalización del enfoque de diversidad, incluyendo la igualdad en derechos de mujeres y hombres y lengua inclusivo en las comunicaciones, imágenes y medios audiovisuales.

En los temas emergentes, como la discriminación laboral, se analizarán las situaciones de discriminaciones múltiples, con atención a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres (ej. sector de los cuidados).

Información desagregada por variables tales como sexo, edad y diversidades; tanto cualitativa como cuantitativa, que permita conocer información relativa a la igualdad y no-discriminación entre mujeres y hombres

Incluir el criterio específico “Impacto de género” en la Evaluación final del II Plan de la Diversidad.

Acciones	1. "Aniztasunetik Eralzik"	2. Recursos didácticos	3. Campaña	4. Agenda	5. Escuelas ciudadanas	6. Espacios de encuentro	7. Red Diversidad	8. Red Elkarbizti
1. "Aniztasunetik Eralzik" para Centros educativos		X		X	X			
2. Recursos didácticos para profesores y estudiantes	X							
3. Campaña de prevención y sensibilización en la Diversidad	X	X		X	X	X	X	X
4. Agenda de la diversidad en Gipuzkoa	X	X	X		X	X	X	X
5. Escuelas ciudadanas para la diversidad	X	X	X	X		X	X	X
6. Iniciativas encaminadas a desarrollar espacios de encuentro en la diversidad					X		X	X
7. Red de la Diversidad en Gipuzkoa				X	X	X		
8. Red de municipios por la diversidad Elkarbizti				X	X	X		
9. Convocatoria anual de proyectos para entidades sin ánimo de lucro	X			X	X		X	
10. Sesiones formativas /informativas sobre el enfoque de la diversidad						X	X	
11. Convocatoria anual de proyectos para municipios	X			X	X	X		X
12. Proyectos colaborativos en el ámbito local						X	X	X
13. Docuteca digital	X	X	X	X			X	X
14. Investigaciones en nuevos temas				X		X	X	X
15. Decálogo de la diversidad: cómo transversalizar la diversidad en las políticas públicas				X			X	X
16. Espacios de coordinación interna de la DFG	X	X	X	X	X	X	X	X
17. Capacidades y herramienta para el personal de la DFG								
18. Transversalidad de la diversidad en acciones clave de la DFG				X				
19. Atención a temas emergentes: discriminación en el ámbito laboral				X	X		X	X
20. Participación en otros espacios de diálogo sobre la Diversidad (ej. mesa de Deporte, Mesa de Refugiados, etc.)							X	
21. Mecanismos de seguimiento y evaluación del II Plan	X	X	X	X	X	X	X	X
	X				Puede haber complementariedad			
	X				Prioritario/ Necesaria coordinación			

Tabla 1 – Complementariedad entre las acciones del II Plan de Diversidad. Igualdad en Derechos.

Las acciones del Plan están interrelacionadas para su ejecución conjunta y complementaria. Por ejemplo, Acción 3 – campaña de prevención de la discriminación y sensibilización en la diversidad será implementada conjuntamente con las entidades de la Red de la Diversidad y la Red Elkarbizi. Esta tabla ilustra las posibles complementariedades entre las acciones del II Plan a través de una matriz en la que se cruzan todas las Acciones planteadas en el Plan de Acción.

De este modo, tratamos de reflejar dónde existen oportunidades de establecer sinergias o complementariedades entre una o varias acciones (marcadas con una x) además de señalar aquellas acciones en las que se considera necesario y prioritario que se coordinen previamente dos o varias acciones (marcadas con una x y subrayadas).

9. Convocatorias Asociaciones	10. Sesiones formativas & informativas	11. Convocatorias Municipios	12. Proyectos colaborativos	13. Documento digital	14. Investigación	15. Decálogo diversidad	16. Espacios coordinación DFG	17. Capacitación DFG	18. Transversalidad en la DFG	19. Temas emergentes: Discriminación Laboral	20. Espacios de diálogo	21. Seguimiento y evaluación
x		x		x			x					x
				x			x					x
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x
x	x	x	x	x	x		x		x	x		x
x	x				x		x		x	x	x	x
x	x		x	x	x	x	x			x	x	x
		x	x	x	x	x	x			x		x
x		x		x	x	x	x	x			x	x
			x	x		x	x				x	x
x	x			x		x	x		x	x		x
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
				x		x	x	x	x			x
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
				x	x	x	x	x	x			x
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x



ANEXO 2.

INFORMACIÓN DEL

PROCESO DE DELIBERACIÓN

PARTICIPATIVA & MATRIZ DE

PARTICIPACIÓN

1. Resumen visual

PROCESO PARTICIPATIVO



CUÁNDO

ABRIL /DIC 21



QUÉ

Sesiones para municipios y asociaciones / 9 Grupos de trabajo y debate con entidades del territorio.

- 6 Grupos de trabajo en Abril 2021 (4 Grupos Asociaciones + 1 municipios + 1 Grupo focal)
- 3 Grupos de trabajo en Nov 2021



QUIÉN

53 entidades participantes

- 9 Municipios, 32 Asociaciones, 5 Instituciones públicas además de la DFG y 7 entidades de otra índole (e.g Universidad)
- De las 44 entidades de la sociedad civil, representantes de : Diversidad procedente de migraciones (14/ 32%), diversidad por etnia (5/11%) diversidad funcional (6/13%), diversidad por orientación sexual y/o identidad de género (3/ 7%) otros agentes del territorio (16/36%)



MATRIZ DE RESULTADOS

+ 91 propuestas de acción recibidas

- 66% incorporadas en la versión final (60 propuestas),
- 29% parcialmente incorporadas (26 propuestas)
- 5% no incorporadas (5 propuestas)
- Analizados también los comentarios de valoración general recibidos (48) orientación sexual y/o identidad de género (3/ 7%) otros agentes del territorio (16/36%)

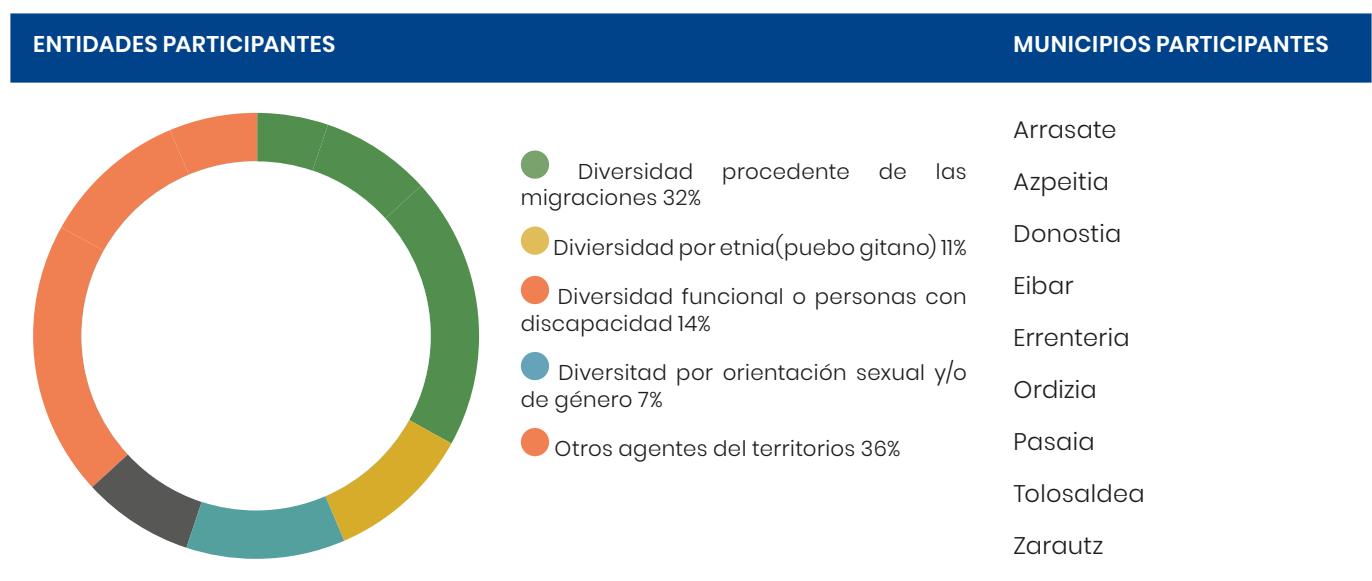
2. Participación y representatividad de entidades locales y de la sociedad civil

El proceso participativo ha constado de varias fases, con sesiones para asociaciones (entidades de la sociedad civil en general) y municipios que vienen trabajando en el marco de la Red Elkarbizi:

- **En la fase informativa:** con grupos de trabajo y reflexión (con limitaciones de asistencia debido al contexto Covid) por municipios y asociaciones. En total, se realizaron 4 grupos de trabajo y un grupo focal con asociaciones del territorio y 1 grupo de trabajo con municipios en el marco de la Red Elkarbizi. Participaron un total de 8 municipios -4 hombres y 4 mujeres- y 42 entidades de la sociedad civil (32 participantes -19 mujeres y 13 hombres- en los grupos de trabajo y 8 en el grupo focal -4 hombres y 4 mujeres-)
- **En la fase de debate:** con reflexiones sobre un primer borrador de acciones del II Plan de la Diversidad. En total, se realizaron 3 grupos de trabajo, 2 de ellos con asociaciones y otras entidades del territorio y un tercero con municipios con participación de 7 municipios (5 participantes y 2 enviaron sus propuestas). Con una participación de 32 entidades -17 mujeres y 15 hombres- (la mayoría de ellas también habían participado en la fase informativa).

A lo largo de las distintas fases del proceso participativo de preparación del II Plan de Diversidad han participado 9 Municipios y 44 entidades con presencia en Gipuzkoa (32 Asociaciones, 5 Instituciones públicas además de la DFG y 7 entidades de otra índole como universidad y otros) y 37 miembros que componen la Comisión Interdepartamental -20 hombres y 17 mujeres-.

En relación a la representatividad de las diversidades presentes en el territorio se analizan a continuación las 44 entidades participantes en este proceso:



ÁMBITO DE CLASIFICACIÓN	Nº DE ENTIDADES	%
Diversidad procedente de las migraciones	14	32%
Diversidad por etnia (pueblo gitano)	5	11%
Diversidad funcional o personas con discapacidad	6	14%
Diversidad por orientación sexual y/o identidad de género	3	7%
Otros agentes del territorio	16	36%
Total	44	100%

3. Planificación de los talleres de participación

Las entidades del territorio han participado en sesiones presenciales tanto en la fase informativa como en la fase de debate. En ambas ocasiones se han organizado grupos de trabajo. A la hora de conformar los grupos se han utilizado los siguientes criterios de distribución:

- Representación variada de tipologías en cada grupo (representantes de diferentes diversidades)
- Equilibrio de género
- Una persona del grupo motor en cada uno.

4. Valoración de las entidades participantes

A continuación, presentamos las valoraciones realizadas por los participantes en 1) los grupos de trabajo del world café con las entidades sociales de Gipuzkoa (fase informativa) y 2) grupos de trabajo de la sesión de contraste con las entidades sociales de Gipuzkoa (fase de debate).

Tras cada sesión se preguntó a los participantes por:

- Valoración global de la jornada
- Valoración de la metodología utilizada en la sesión
- Utilidad de la sesión

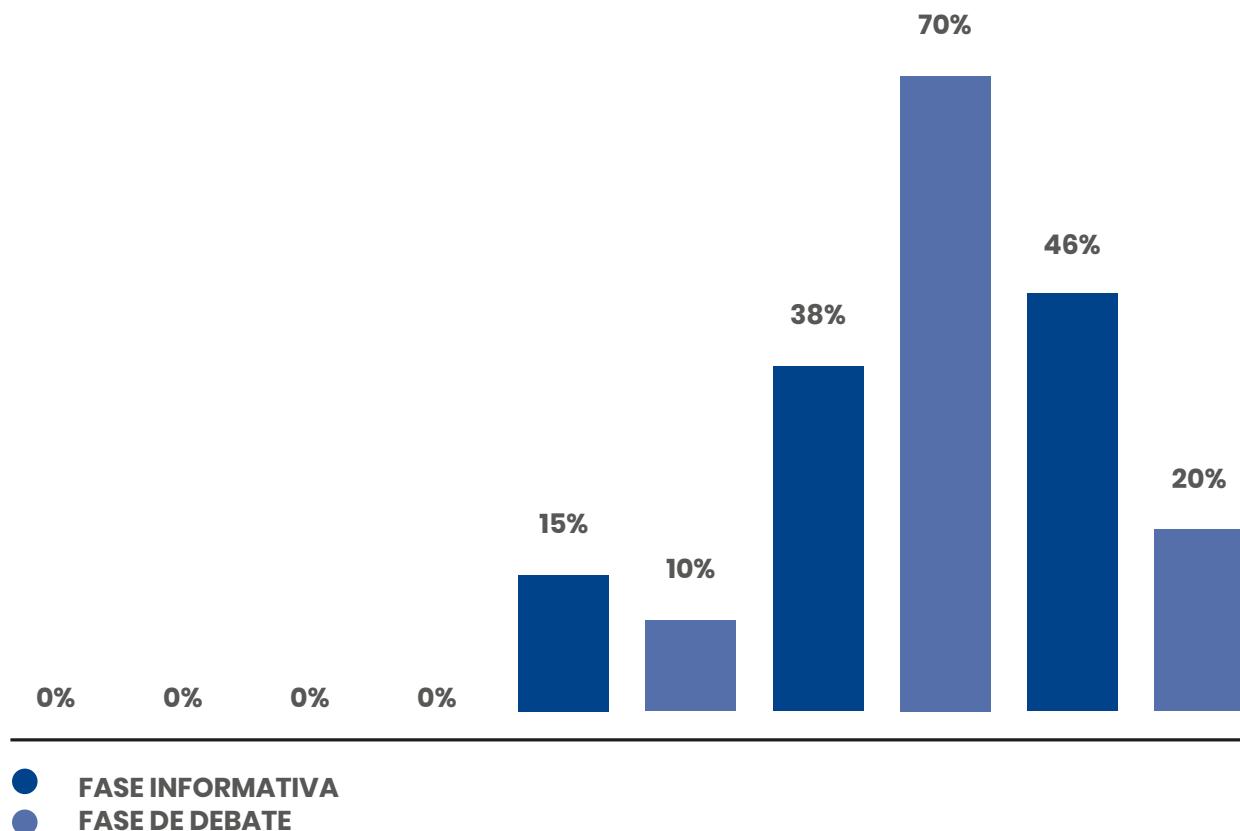
El nivel de participación tras las sesiones fue medio (de todas las encuestas enviadas sólo se recibió respuesta de valoración de aproximadamente un 30% de las entidades contactadas).

ENCUESTAS	ENVIADAS	RECIBIDAS	PARTICIPACIÓN
Fase informativa	40	13	33%
Fase de debate	30	10	33%

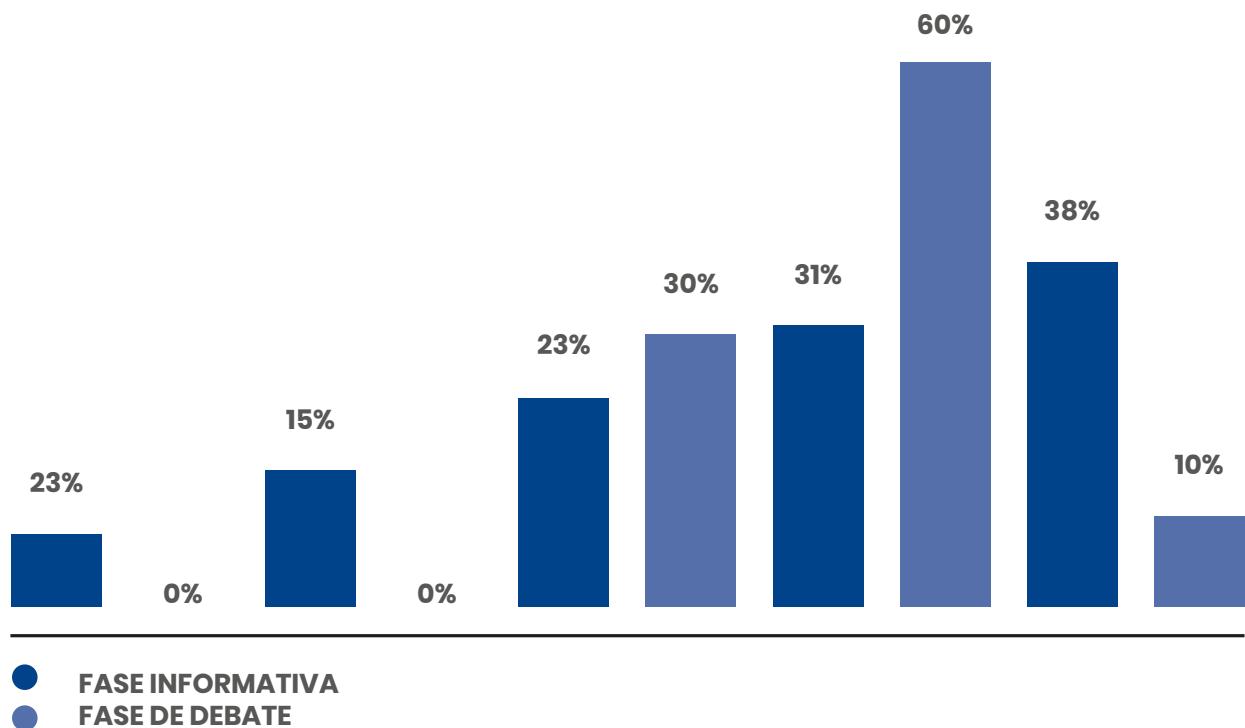
Tras el análisis de resultados puede confirmarse que el nivel de satisfacción de los participantes a lo largo del proceso ha sido alto. La valoración media obtenida por todas las cuestiones consultadas en todas las sesiones es de 4 sobre 5 (equivalente a un 8 en una escala de 1-10).

A continuación, se puede consultar en detalle el nivel de satisfacción de los participantes, desglosado por encuentro y aspecto analizado:

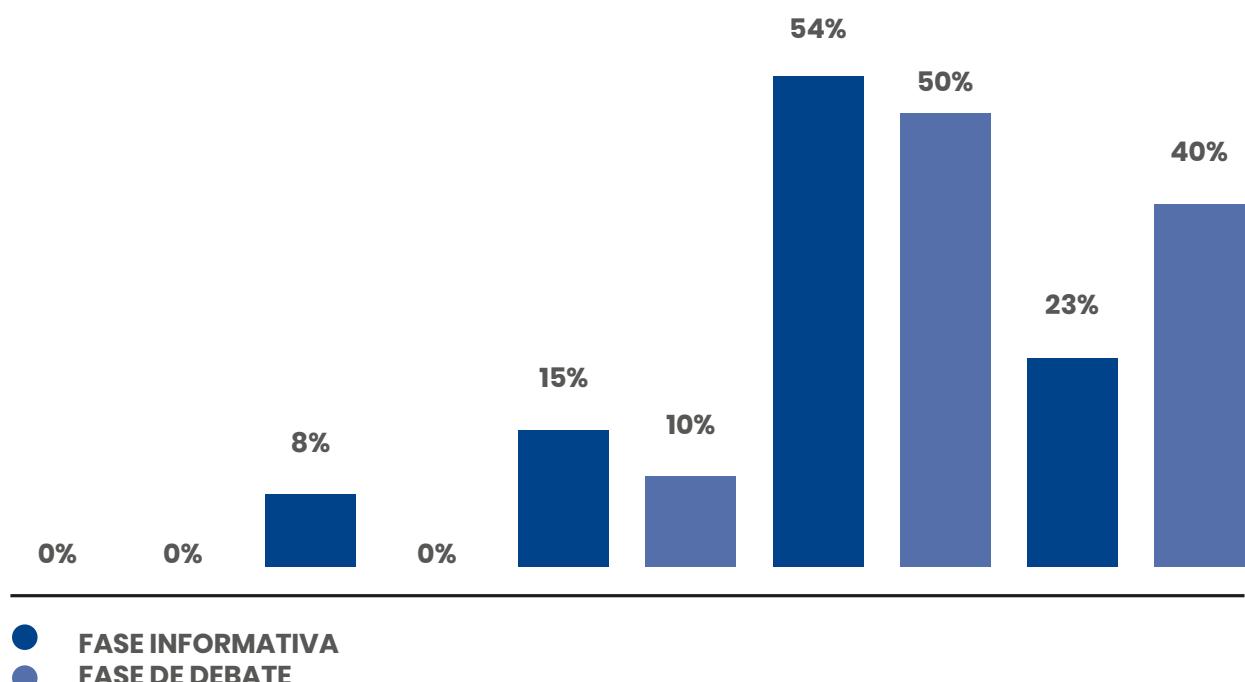
Valoración global de la jornada



Utilidad de sesiones



Valoración de la metodología utilizada



5. Fase de retorno – Matriz de devolución

Se adjunta en formato Excel la matriz de devolución del proceso participativo:

- En la fase de debate se recibieron 91 propuestas de acción, de las cuales un 66% han sido incorporadas en su totalidad a la versión final (60 propuestas), 29% han sido incorporadas parcialmente (26 propuestas) y un 5% no fueron incorporadas (5 propuestas).
- La matriz de participación da una respuesta individualizada a cada insumo aportado durante el proceso participativo, incluyendo los comentarios recibidos de valoración general (48 comentarios).
- Además, se han incluido los comentarios recibidos de valoración general (48 comentarios), analizándose un total de 137 contribuciones.
- La matriz de participación muestra cómo se ha incorporado cada una de las propuestas y comentarios recibidas durante el proceso participativo.

Se adjunta una visualización resumen cuantitativo.

Figura 14. Resumen de contribuciones (propuestas y comentarios) en el proceso participativo.

INCORPORACIÓN AL II PLAN: RESPUESTAS	PROPUESTAS DE ACCIÓN		COMENTARIOS		TOTAL CONTRIBUCIONES	
	NÚMERO TOTAL	%	NÚMERO TOTAL	%	NÚMERO TOTAL	%
Sí, en su totalidad	60	66%			60	44%
Sí, parcialmente	26	29%			26	19%
No incorporada	5	5%			5	4%
No es una acción			19	41%	19	12%
Aclaración/Ya existente			27	59%	27	20%
Total	91	100%	48	100%	137	100%

6. Listados de entidades participantes en los grupos de trabajo

En el siguiente listado se puede consultar la relación de las entidades participantes, clasificadas por ámbitos y por grupos de trabajo

Sesiones de trabajo de asociaciones/ entidades trabajando por la diversidad en gipuzkoa

NOMBRE	DIVERSIDAD REPRESENTADA	FASE INFORMATIVA (X GRUPO)	FASE DEBATE
1 ADISKIDETUAK – Asociación de solidarios extranjeros	Diversidad – Personas Migrantes	4	SI
2 AGIFUGI – Asociación Gitana por el futuro de Gipuzkoa	Diversidad – Personas Minorías étnicas	1	SI
3 ARANSGI- Asociacion de Familias de Personas Sordas de Gipuzkoa	Diversidad- Personas con discapacidad/ diversidad Funcional	1	SI
4 ASOVENGI- Asociación socio-cultural de venezolanos en Gipuzkoa	Diversidad – Personas Migrantes	1	
5 Asociación emigrados sin fronteras de Gipuzkoa	Diversidad – Personas Migrantes	2	SI
6 Asociación IMME: Integración de mujeres musulmanas de Euskadi	Diversidad – Personas Migrantes	--	SI
7 Asociación KERA (antes SIN ROMI BIDEAN- Asociación de mujeres gitanas y payas)	Diversidad – Personas Minorías étnicas	1	SI
8 Asociación Movimiento Gay de Gipuzkoa – EHGAM Gipuzkoa	Diversidad – Personas LGTBIQ+	1	
9 ASPACE Gipuzkoa	Diversidad- Personas con discapacidad/ diversidad Funcional	2	
10 ATZEGI – Asociación gipuzkoana a favor de las personas con discapacidad intelectual	Diversidad- Personas con discapacidad/ diversidad Funcional	3	SI

11	BAKERAKO LANKIDETZA BATZARREA – Asamblea cooperación por la Paz	Otros agentes del territorio	1	SI
12	Baketik	Otros agentes del territorio	Focus G.	
13	CARITAS- Red Migrantes con derechos de Gipuzkoa	Diversidad – Personas Migrantes	1	SI
14	CEAR Euskadi	Diversidad – Personas Migrantes	2	SI
15	Cruz Roja – Atención al migrante	Diversidad – Personas Migrantes	3	SI
16	Donostia Impact Hub	Otros agentes del territorio	4	SI
17	EDE Fundazioa	Otros agentes del territorio	1	SI
18	EGK EUSKADIKO GAZTE KONTSEILUA	Otros agentes del territorio	1	SI
19	ELKARTU – Federación Coordinadora de personas con discapacidad física de Gipuzkoa	Diversidad- Personas con discapacidad/ diversidad Funcional	4	SI
20	Eskura institutua	Otros agentes del territorio	Focus G.	SI
21	Eusko Jaurlaritza/ Gobierno Vasco – Dirección de Derechos Humanos, Víctimas y Diversidad.	Otros agentes del territorio	4	
22	Fundación ADSIS	Otros agentes del territorio	3	
23	Fundación EMAÚS	Otros agentes del territorio	4	SI
24	Fundación Secretariado Gitano	Diversidad – Personas Minorías étnicas	4	SI
25	GEHITU	Diversidad – Personas LGTBIQ+	Focus G.	SI
26	Gipuzkoa Kutxa Solidarioa	Otros agentes del territorio	3	
27	GIZALDE GIPUZKOAKO BOLUNTARIOTZA	Otros agentes del territorio	2	

28	Gureak	Otros agentes del territorio	2	SI
29	HARRESIAK APURTUZ	Diversidad – Personas Migrantes	4	SI
30	Haurrealde Fundazioa	Otros agentes del territorio	2	SI
31	Ikertze: Asociación cultural	Diversidad – Personas Migrantes	1	SI
32	JATORKIN	Diversidad – Personas Migrantes	2	SI
33	KAEB- NAI	Diversidad – Personas Migrantes	3	
34	KALE DOR KAYIKO- Asociación cultural gitana	Diversidad – Personas Minorías étnicas	2	SI
35	KAMELAMOS ADIQUERAR- Asociación gitana	Diversidad – Personas Minorías étnicas	3	SI
36	KOLORE GUZTIAK- Asociación intercultural	Diversidad – Personas Migrantes	3	
37	MINDARA – Asociación Gipuzkoana para personas con discapacidad funcional	Diversidad- Personas con discapacidad/ diversidad Funcional	2	SI
38	NAIZEN- Asociación de Familias de Menores Transexuales.	Diversidad – Personas LGTBIQ+	4	SI
39	ONCE Gipuzkoa	Diversidad- Personas con discapacidad/ diversidad Funcional	4	
40	Red Biltzen / Integraziorako eta kulturen arteko Bizikidetzarako Euskal zerbitzua – Aurkezpena (Gobierno Vasco)	Otros agentes del territorio	Focus G.	SI
41	SOS ARRAZAKERIA / SOS Racismo Gipuzkoa	Diversidad – Personas Migrantes	4/ Focus G.	SI
42	UNESCO Etxea	Otros agentes del territorio	Focus G.	
43	UNESCO Katedra UPV/EHU	Otros agentes del territorio	Focus G.	SI
44	Zas! Red antirumores	Diversidad – Personas Migrantes	Focus G.	SI

Sesiones de trabajo de municipios/ red elkarbizi

	NOMBRE/ MUNICIPIO	DIVERSIDAD REPRESENTADA	FASE INFORMATIVA	FASE DEBATE
1	Arrasate	Diversidad - Personas Migrantes	--	Aportaciones por mail
2	Azpeitia	Diversidad - Personas Migrantes	SI	--
3	Donostia	Diversidad - Personas Migrantes	SI	Aportaciones por mail
4	Eibar	Diversidad - Personas Migrantes	SI	SI
5	Errenteria	Diversidad - Personas Migrantes	SI	--
6	Ordizia	Diversidad - Personas Migrantes	SI	SI
7	Pasaia	Diversidad - Personas Migrantes	SI	SI
8	Tolosaldea	Diversidad - Personas Migrantes	SI	SI
9	Zarautz	Diversidad - Personas Migrantes	SI	SI

7. Documentación del proceso de participación:

Durante el proceso, se generó un espacio web para subir la documentación e información del proceso. En los procesos de fase de información y de debate se habilitó un formulario on-line para recibir sugerencias.

<https://www.gipuzkoa.eus/es/web/gizaeskubideak/ii-plan-diversidad>

Docuteca

 **Noviembre 2021**
II Plan foral para la diversidad. Formato para la recogida de aportaciones
78.84 KB

 **Noviembre 2021**
Presentación del II Plan Foral de Diversidad
476.34 KB

 **Junio 2021**
Mapeo de agentes participantes
Mapeo de entidades y asociaciones que participan en el proceso
518.33 KB

 **Junio 2021**
Proceso de participación del II Plan Foral de la Diversidad
2.22 MB



Max. 350 Kg

350 Kg

350 Kg

350 Kg

ANEXO 3.

Marco de resultados del II Plan Foral de Diversidad

1. ¿Qué es un marco de resultados?

Un marco de resultados (MdR) es una imagen, diagrama o narrativa que presenta y explica la lógica de una estrategia, programa o acción. Para ello, el marco de resultados se centra en explicar los pasos y niveles de acción que se llevarán a cabo con el fin de conseguir contribuir a los objetivos que se han fijado, además de presentar cómo se medirá esta contribución a través de indicadores concretos.

Así, el II Plan Foral de Diversidad apuesta por una gestión orientada a resultados concretos y medibles, para lo cual establece los siguientes elementos clave:

- La fijación de metas concretas (los objetivos del II Plan),
- La medición periódica del grado de progreso de las acciones del II Plan (a través de indicadores),
- La asignación de roles y responsabilidades a los agentes clave en la ejecución del II Plan (como parte del sistema de seguimiento o monitoreo),
- La toma de datos periódica para contribuir a la rendición de cuentas y a la reflexión/aprendizaje sobre cómo está avanzando el II Plan.

2. ¿Para qué sirve?

El MdR sirve para orientar la acción hacia resultados medibles a través de una serie de indicadores que servirán para medir avances y comprobar el estado de la ejecución de las acciones planteadas.

En esta nueva andadura que comienza con el II Plan el propósito es el de comenzar a generar una cultura de medición y construir de manera colaborativa un sistema de monitoreo y evaluación que informe sobre los avances y los retos que van surgiendo para así sustentar la toma de decisiones periódicas sobre las siguientes etapas.

EL MdR del II Plan se presenta como una herramienta de trabajo conjunto y, por ello, de naturaleza viva y dinámica, pudiendo ser adaptada a las necesidades que el contexto vaya requiriendo (por ejemplo, añadiendo indicadores que puedan medir nuevas acciones y/o realidades, o modificando las variables de indicadores existentes).

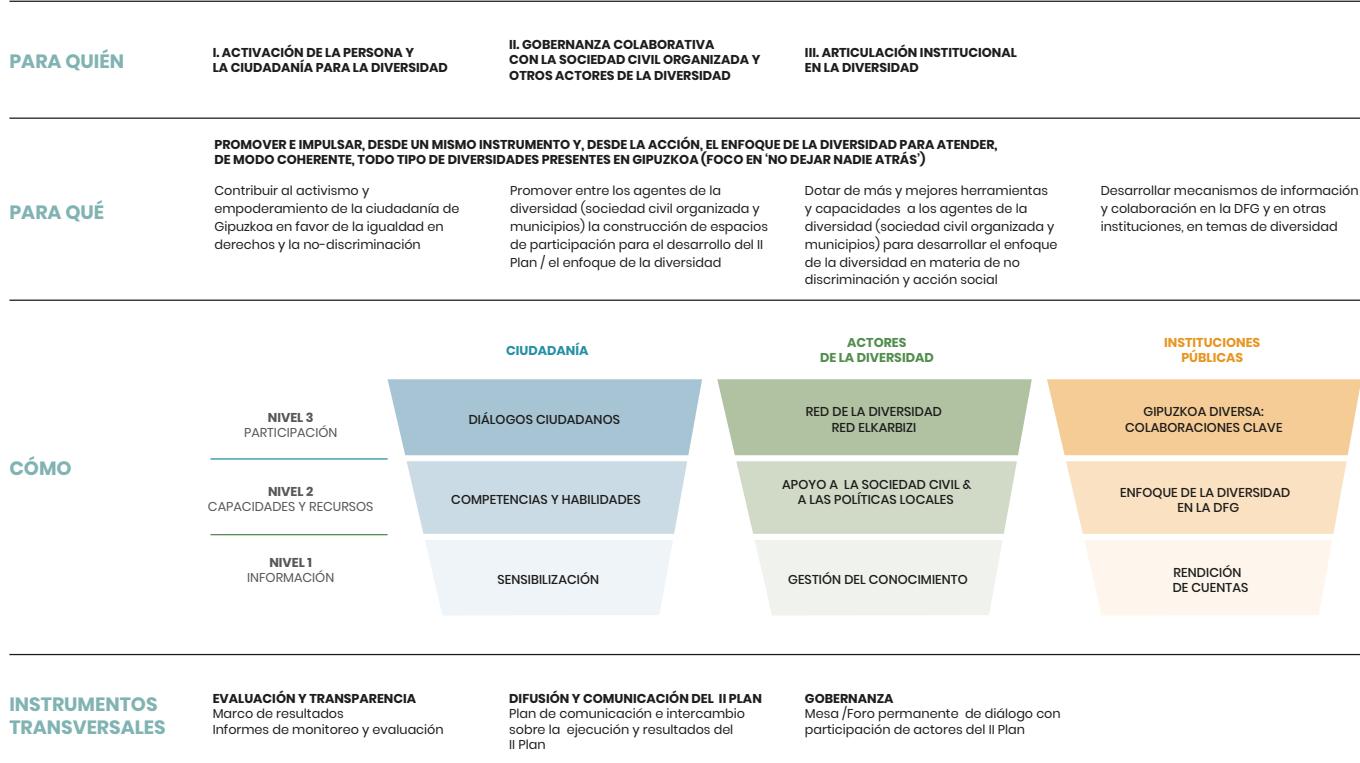
3. ¿En qué consiste?

El MdR comprende tres elementos clave:

1. Los resultados esperados del II Plan, definidos en base a la lógica de la intervención propuesta tras el proceso de elaboración participativa del II Plan. La lógica de la intervención refleja los niveles de acción, así como los objetivos a los que se pretende contribuir y a quiénes aspira favorecer. Esta lógica queda reflejada en la Figura 1.

Figura 1. Lógica de la intervención de II Plan (ver pág. 70)

II PLAN FORAL DIVERSIDAD – IGUALDAD EN DERECHOS (DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA) 2021-2023



2. Marco de indicadores para el II Plan de la Diversidad. Para informar sobre la evolución de los objetivos del II Plan y ofrecer evidencias que sustenten la toma de decisiones para las etapas siguientes es necesario contar con indicadores que midan las acciones y los resultados que el II Plan vaya consiguiendo. Por ello, los indicadores se agrupan en tres niveles:

- **Indicadores de acción:** destinados a medir lo que el II Plan hace,
- **Indicadores de resultados:** orientados a medir lo que el II Plan consigue,
- **Indicadores de impacto:** orientados a medir aquello a lo que II Plan contribuye.

Para poder iniciar una cultura de medición, los indicadores han de ser medibles, realistas y eficaces.

Además, han de permitir la agregación de las distintas acciones para que así se pueda conocer, por ejemplo, el número total de centros educativos que han colaborado en el II Plan o las distintas diversidades que han sido abordadas a través de estudios e investigaciones.

Tabla 1. Listado de Indicadores por nivel

Indicadores de Impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas de Gipuzkoa actuando a favor del enfoque de la diversidad (no discriminación e igualdad en derechos) • Lista de temas en el debate público sobre el enfoque de la Diversidad (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa • Número de acciones de política pública que transversalizan el enfoque de la diversidad diversidad (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa • Percepción de aumento de conocimiento del enfoque de la diversidad (no discriminación en igualdad en derechos) en Gipuzkoa • Percepción de aumento de conocimiento entre el personal de la DFG en temas de la Diversidad en Gipuzkoa
Indicadores de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía • Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad • Nº de impactos (RRSS/medios comunicación / visitas web) • Nº de iniciativas conjuntas realizadas en las distintas Redes
Indicadores de Acción	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de apoyo a asociaciones y municipios: <ul style="list-style-type: none"> • Nº proyectos financiados (Asoc/Mun) • Nº proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones • Presupuesto de la financiación total a través de proyectos • Objetivos diversidad abordados (% por objetivo)- Diversidades abordadas (% por tipo de diversidad) • Nº beneficiarios en las iniciativas/proyectos • Tipo de actividades llevadas a cabo (% por tipología) • Nº de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque DDHH • Nº acciones con 2 o + departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH

La figura 2 muestra cómo el marco de indicadores vincula cada elemento de la lógica (Objetivos y Acciones) a una serie de indicadores particulares, pero, a su vez, agregables (en el caso de querer conocer y reportar sobre datos globales de ejecución y de consecución de objetivos).

Figura 2. Marco de indicadores

OBJETIVO A LARGO PLAZO - IMPACTO

Fortalecer la **Cultura Democrática**, para lograr una mejor convivencia en la diversidad y una sociedad más justa, siempre en coherencia con la Declaración Internacional de los Derechos Humanos

INDICADORES DE IMPACTO (IMP)

- 01. Número de personas de Gipuzkoa actuando a favor del enfoque de la diversidad (no discriminación e igualdad en derechos)
- 02. Lista de temas en el debate público sobre el enfoque de la Diversidad (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa
- 03. Número de acciones de política pública que transversalizan el enfoque de la diversidad (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa
- 04. Percepción de aumento de conocimiento del enfoque de la diversidad (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa
- 05. Percepción de aumento de conocimiento entre el personal de la DFG en temas de la Diversidad en Gipuzkoa

OBJETIVOS DEL II PLAN RESULTADOS MEDIO PLAZO

- 01. Contribuir al activismo y empoderamiento de la ciudadanía de Gipuzkoa en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación
- 02. Promover entre los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) la construcción de espacios de participación para el desarrollo del II Plan / el enfoque de la diversidad
- 03. Dotar de más y mejores herramientas y capacidades a los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) para desarrollar el enfoque de la diversidad en materia de no discriminación y acción
- 04. Desarrollar mecanismos de información y colaboración en la DFG y en otras instituciones, en temas de diversidad

INDICADORES DE RESULTADOS(R)

- 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía
- 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad
- 03. N° de impactos (RRSS/medios comunicación / visitas web)
- 04. N° de iniciativas conjuntas realizadas en las distintas Redes
- 05. Grado de apoyo a asociaciones y municipios:
 - 05.1. N° proyectos financiados asoc/mun
 - 05.2. N° de proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones
 - 05.3. Presupuesto de la financiación total a través de proyectos
 - 05.4. Objetivos diversidad abordados (% por objetivo)
 - 05.5. Diversidades abordadas (% por tipo de diversidad)
 - 05.6. N° beneficiarios en los proyectos
 - 05.7. Tipo de actividades llevadas a cabo (% por tipología)
- 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos
- 07. Número de acciones con 2 o + departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH

ACCIONES RESULTADOS INMEDIATOS

- 1. "Aniztasunetik Eraikiz"
- 2. Recursos didácticos
- 3. Campaña de promoción y sensibilización
- 4. Agenda de la diversidad
- 5. Escuelas ciudadanas para la diversidad
- 6. Espacios de encuentro en la diversidad
- 7. Red de la Diversidad
- 8. Red Elkarbizi
- 9. Convocatoria anual de proyectos
- 10. Sesiones de formación/información
- 11. Convocatoria anual de proyectos
- 12. Proyectos colaborativos en el ámbito local
- 13. Docuteca digital
- 14. Investigaciones en nuevos temas
- 15. Decálogo de la diversidad
- 16. Espacios de coordinación interna DFG
- 17. Capacidades personal DFG
- 18. Iniciativas conjuntas DFG
- 19. Atención a temas emergentes
- 20. Espacios de diálogo
- 21. Mecanismos de seguimiento y evaluación del II Plan

INDICADORES DE ACCIÓN(ACC)



- 1. "Aniztasunetik Eraikiz"
- 2. Recursos didácticos
- 3. Campaña de promoción y sensibilización
- 4. Agenda de la diversidad
- 5. Escuelas ciudadanas para la diversidad
- 6. Espacios de encuentro en la diversidad
- 7. Red de la Diversidad
- 8. Red Elkarbizi
- 9. Convocatoria anual de proyectos
- 10. Sesiones de formación/información
- 11. Convocatoria anual de proyectos
- 12. Proyectos colaborativos en el ámbito local
- 13. Docuteca digital
- 14. Investigaciones en nuevos temas
- 15. Decálogo de la diversidad
- 16. Espacios de coordinación interna DFG
- 17. Capacidades personal DFG
- 18. Iniciativas conjuntas DFG
- 19. Atención a temas emergentes
- 20. Espacios de diálogo
- 21. Mecanismos de seguimiento y evaluación del II Plan

3. Herramientas y sistema de trabajo para seguir y evaluar la consecución del II Plan. Para conseguir un marco de resultados eficaz, la simple definición de indicadores no basta. El II Plan ha de contar con herramientas que permitan recoger los datos (fichas de indicadores), reportar avances (informes) e intercambiar ideas, aprendizajes y toma de decisiones (sesiones de rendición de cuentas). Todo ello conforma el sistema de monitoreo y evaluación, recogido en el II Plan bajo la Acción 21. Rendición de cuentas.

Figura 3. Herramientas y sistema de trabajo



4. El Marco de indicadores para el II Plan de la Diversidad

El marco de indicadores recoge los distintos niveles de la lógica de la intervención y vincula cada elemento (Objetivos y Acciones) a una serie de indicadores particulares, pero, a su vez, agregables (en el caso de querer conocer y reportar sobre datos globales de ejecución y de consecución de objetivos).

El marco de indicadores queda recogido en el documento de Excel adjunto que incluye, a su vez, varios elementos:

Listado de Objetivos y Acciones y sus indicadores correspondientes (pestaña 1 – Marco de indicadores) que incluye:

- Despliegue de objetivos y acciones
- Una lista de indicadores que sirven a medir cada objetivo/acción

Tabla 2. Marco de indicadores para el II Plan de la Diversidad

OBJETIVO/ACCIÓN QUE VA A MEDIR	INDICADORES (IMP-IMPACTO, R-RESULTADO, ACC-ACCIÓN)
Objetivo General: Fortalecer la Cultura Democrática, para lograr una mejor convivencia en la diversidad y una sociedad más justa, siempre en coherencia con la Declaración Internacional de los Derechos Humanos	IMP. 001. Número de personas de Gipuzkoa actuando a favor del enfoque de derechos (no discriminación e igualdad en derechos) IMP. 002. Percepción de aumento de conocimiento del enfoque de derechos (no discriminación e igualdad en derechos) en las personas participantes IMP. 003. Lista de temas en el debate público sobre el enfoque de derechos (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa IMP. 004. Número de acciones de política pública que transversalizan el enfoque de derechos (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa IMP. 005. Percepción de aumento de conocimiento del enfoque de derechos (no discriminación e igualdad en derechos) en Gipuzkoa IMP. 006. Percepción de aumento de conocimiento entre el personal de la DFG en temas de la Diversidad en Gipuzkoa y del II Plan Foral de Diversidad

I. Activación de la persona y la ciudadanía

OBJETIVO/ACCIÓN QUE VA A MEDIR	INDICADORES (IMP-IMPACTO, R-RESULTADO, ACC-ACCIÓN)
Objetivo 1: Contribuir al activismo y empoderamiento de la ciudadanía de Gipuzkoa en favor de la igualdad en derechos y la no-discriminación, generando información, espacios y capacidades.	<p>R. 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía</p> <p>R. 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad</p> <p>R. 03. Núm. de impactos (RRSS/medios comunicación/visitas web)</p>
1. “Aniztasunetik Eraikiz” para Centros educativos	ACC 1. N° centros educativos implicados ACC 2. N° de personas participantes desagregadas por sexo
2. Recursos didácticos para para personal docente y estudiantes	ACC 3. N° de entidades participantes ACC 4. N° materiales elaborados
3. Campaña de prevención de la discriminación y sensibilización en la Diversidad	ACC 5. N° de campañas realizadas ACC 6. N° jornadas celebradas
4. Agenda de la diversidad en Gipuzkoa	ACC 7. N° de días de campaña/agenda de la Diversidad ACC 8. Temas abordados
5. Escuelas ciudadanas para la diversidad	ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas ACC 3. N° de entidades participantes
6. Espacios de encuentro en la diversidad	ACC 2. N° de personas participantes desagregadas por sexo ACC 8. Temas abordados

II. Participación efectiva de la sociedad civil organizada y municipios en el enfoque de la diversidad

OBJETIVO/ACCIÓN QUE VA A MEDIR	INDICADORES (IMP-IMPACTO, R-RESULTADO, ACC-ACCIÓN)
Objetivo2 Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) construyen espacios de participación para el desarrollo del Plan de la Diversidad / el enfoque de la diversidad en Gipuzkoa	R. 01. Grado de interés/ utilidad para los/las participantes/ ciudadanía R. 02. Percepción de aumento de conocimiento en temas de la Diversidad R. 04. N° de iniciativas conjuntas realizadas en las distintas Redes
7. Red de la Diversidad en Gipuzkoa	ACC 9. N° entidades miembros de la Red de Diversidad ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas ACC 8. Temas abordados
8. Red de Municipios por la Diversidad Elkarbizi	ACC 10. N° de municipios representados en la Rez Elkarbizi ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas ACC 8. Temas abordados
Objetivo 3 Los agentes de la diversidad (sociedad civil organizada y municipios) cuentan con más y mejores herramientas y capacidades para desarrollar el enfoque de la diversidad en materia de no discriminación y acción social.	R 05. Grado de apoyo a asociaciones y municipios: • 051. N° proyectos financiados asoc/mun • 052. N° de proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones • 053. Presupuesto de la financiación total a través de proyectos • 054. Objetivos diversidad abordados (% por objetivo) • 055. Diversidades abordadas (% por tipo de diversidad) • 056. N° beneficiarios en las iniciativas/ proyectos • 057. Tipo de actividades llevadas a cabo (% por tipología) R. 06. N° visitas a la web /docu-teca R. 07. N° de consultas recibidas en la Dirección DDHH
9. Convocatoria anual de proyectos para entidades sin ánimo de lucro	ACC 11. N° convocatorias proyectos asoc / mun ACC 12. N° solicitudes de proyectos asoc/mun

10. Sesiones de formación/ información sobre el enfoque de la diversidad	ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas
	ACC 2. N° de personas participantes desagregadas por sexo
	ACC 3. N° de entidades participantes
	ACC 8. Temas abordados
11. Convocatoria anual de proyectos para entidades locales	ACC 12. N° convocatorias proyectos asoc / mun
	ACC 13. N° solicitudes de proyectos asoc/mun
12. Proyectos colaborativos en el ámbito local	ACC 13. N° de proyectos/iniciativas con +2 municipios y/o asociaciones
	ACC 8. Temas abordados
13. Docuteca digital	ACC 15. N° documentos disponibles en la docuteca
14. Investigaciones en nuevos temas	ACC 14. N° investigaciones apoyadas
	ACC 8. Temas abordados



III. Articulación institucional en la diversidad

OBJETIVO/ACCIÓN QUE VA A MEDIR	INDICADORES (IMP-IMPACTO, R-RESULTADO, ACC-ACCIÓN)
Objetivo 4: Desarrollar mecanismos de información y colaboración en la DFG y en otras instituciones, en temas de diversidad	R. 06. Número de acciones llevadas a cabo en la DFG que transversalizan el enfoque de derechos en Gipuzkoa
	R. 07. Número de acciones con 2 o + departamentos en favor de la diversidad y el enfoque de DDHH
15. Decálogo de la diversidad: cómo transversalizar la diversidad en las políticas públicas	ACC 16. Decálogo de la diversidad publicado
16. Espacios de coordinación interna DFG	ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas
17. Capacidades y herramienta para el personal de la DFG	ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas
	ACC 4. N° materiales elaborados
	ACC 2. N° de personas participantes desagregadas por sexo
18. Transversalidad de la diversidad en acciones clave de la DFG	ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas
	ACC 2. N° de personas participantes desagregadas por sexo
19. Atención a temas emergentes: discriminación en el ámbito laboral	ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas
	ACC 2. N° de personas participantes desagregadas por sexo
	ACC 4. N° materiales elaborados
20. Participación en otros espacios de diálogo sobre la diversidad	ACC 6. N° jornadas/sesiones/reuniones organizadas
	ACC 8. Temas abordados
21. Herramientas de seguimiento y evaluación del II Plan	ACC 19. N° de Acciones (sobre 21) que disponen de datos dentro del MdR
	ACC 20. N° de informes de seguimiento
	ACC 21. N° de sesiones de seguimiento realizadas
	ACC 22. Evaluación final realizada y difundida

5. Ficha de Indicadores

La Ficha de Indicadores es otra de las herramientas para el seguimiento de las Acciones y sus resultados, ya que contiene toda la información necesaria para medir e informar sobre el avance del II Plan.

Descripción de cada indicador/ ficha de indicador

1. Indicador
2. Descripción / Información complementaria
3. Línea de Base
4. Valor Año 1/ Año 2/Año 3
5. Fuentes de información
6. Entidad Responsable
7. Frecuencia de medición
8. Comentarios y limitaciones

Las diferentes variables/indicadores se recogerán mediante herramientas que deben permitir diferentes niveles de desagregación para además de obtener la información agregada, poder desagregar según criterios que son de interés para informar y también describir las acciones desarrolladas.

Niveles de desagregación

1. Por tipo de Acción del II Plan
2. Por objetivo del II Plan
3. Diversidades que aborda
4. Tipo de participantes
5. Sexo
6. Edad
7. Alcance geográfico (donde se realiza la acción)
8. Distribución geográfica
9. Tipo de entidades participantes
10. Descripción del tipo de entidades participantes
11. Tipo de Actividad 1
12. Tipo de Actividad 2
13. Tipo de jornadas/ reuniones
14. Descripción de Acciones de proyecto
15. Niveles territoriales
16. Idiomas
17. Tipo de materiales / Productos / Herramientas

Para este sistema de monitoreo y evaluación se desarrollarán herramientas y fuentes de recolección de

insumos. Para este seguimiento se desarrollarán acciones desde la Dirección de DDHH y en colaboración con las entidades que son necesarias para recabar las evidencias y datos: la Red de la Diversidad, Red Elkarbizi, así como las entidades municipales/municipios y las asociaciones que desarrollan proyectos con financiación por parte de las subvenciones.

Finalmente, destacar que el Marco de Resultados (MdR) es un instrumento “vivo”, ya que se plantea como una propuesta inicial para generar un sistema de medición y seguimiento por etapas y un instrumento que se irá adaptando por las partes implementadoras del II Plan (principalmente, la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática, la Red Elkarbizi y la Red de la Diversidad) y con su desarrollo participativo. En especial, los aspectos vinculados a las responsabilidades, fuentes, flujos de información para alimentar de evidencias las variables/indicadores y frecuencia de toma de datos habrá de ser alineado en base al sistema de gobernanza del II Plan de la Diversidad.

