



Consultoría  
Biok Bilbao

# IV PLAN DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD DEL MUNICIPIO DE EIBAR 2024-2028.

*Construyendo una ciudad diversa.*

# Índice

---

1. Introducción. ....	2
2. Demografía.....	5
2.1. Evolución desde 2012 hasta 2022.....	6
2.2. Situación demográfica a 1 de enero de 2023.....	11
2.3. Conclusiones .....	23
3. Proceso de creación del Plan. ....	26
3.1. Evaluación del plan anterior.....	27
3.2. Metodología participativa. ....	29
4. IV Plan de Convivencia y Diversidad. ....	34
4.1. Marco legislativo. ....	34
4.2. Principios del Plan. ....	39
4.3. Acciones del IV Plan. ....	40
4.4. Seguimiento y evaluación.....	74
Anexo 1. Esquema de acciones.....	76
Anexo 2. Definiciones de programas y asociaciones mencionados .....	82



# 1. Introducción.

---

El fenómeno de la inmigración es una de las principales características de nuestro mundo globalizado. En los últimos años la llegada de nuevos vecinos y vecinas provenientes de diferentes países a Euskadi ha contribuido a aumentar la pluralidad y diversidad de la sociedad vasca. En 2023, el porcentaje de personas de origen extranjero empadronadas en la comunidad autónoma, según datos que se recogen en el Barómetro que realiza Ikuspegi, supone el 12,4% de la población total. En 2022 esa cifra se situaba en 11,5%. En Eibar, según el padrón municipal a 1 de enero de 2023, el porcentaje de personas de origen extranjero supone el 14,4% de la población.

Estos datos se han de leer como una oportunidad para trabajar en la consecución de un municipio cohesionado e inclusivo; fomentando la integración a través del trabajo de las personas inmigrantes, el trabajo por parte de la sociedad, involucrada en el esfuerzo, y en unos programas públicos que deben facilitar y crear la coyuntura para la realización de dicho proceso.

Así pues, desde el Plan, se pretende trabajar por la consecución de una ciudadanía plural e inclusiva a través de diversos programas que fomenten la integración de todas las personas que residen en el municipio. Por ello, se han de garantizar los derechos y la igualdad de oportunidades de todos y todas, partiendo de su condición de ciudadanos y ciudadanas y no tanto de su lugar de procedencia. En este sentido, encontramos en el II Plan Foral de Gipuzkoa sobre la Diversidad la siguiente definición:

*"...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" enunciado en la Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural."*

El IV Plan de Convivencia y Diversidad 2024-2028 del municipio de Eibar pretende seguir dotando a la ciudadanía del municipio de las herramientas y recursos necesarios para seguir siendo un lugar de acogida para las personas migrantes que deciden establecerse en el municipio, por lo que es necesario incorporar en la categoría de ciudadana a toda persona que está en el municipio y, queriendo formar parte de él, tiene un proyecto de vida vinculado al municipio de Eibar.

No se puede hablar de integración sin reconocimiento y garantía de los derechos para todas las personas, se pretende resaltar los efectos positivos de la inmigración, impulsar las acciones para atender la diversidad como una oportunidad social y contrarrestar la imagen negativa

Desde la unidad de inmigración y diversidad cultural del Departamento de Servicios Sociales buscan conseguir una sociedad fundamentada en la diversidad, basándose en dos criterios:

- *Todos y todas somos eibarreses, tanto la persona nacida aquí como la que haya venido desde algún otro lugar.*
- *Entendemos la integración como un proceso en ambas direcciones: la persona recién llegada no es la única que debe realizar un esfuerzo por adaptarse al nuevo entorno, sino que las personas de aquí también deben dar pasos para adecuarse a una sociedad cada vez más diversa y plural.*

Apoyado en estos principios, y llegado el fin del período de vigencia del plan anterior, se ha llevado a cabo la labor de diseñar el presente plan de convivencia intercultural, que tendrá una validez para el período 2024 a 2028, y que recoge el marco conceptual y las acciones a abordar en los próximos años en el área en cuestión, así como los colectivos objeto de la actuación y los agentes participantes en su desarrollo.

El objetivo general de la creación del plan es fomentar la mejora de la convivencia, promoviendo la inclusión y no discriminación incorporando la perspectiva de género desde la diversidad cultural como modelo de gestión municipal.

Para la elaboración del presente documento la participación de la población del municipio y de los agentes sociales ha sido el pilar fundamental. Primeramente, para la realización de la evaluación del Plan anterior, donde se ha contado con las valoraciones de los agentes responsables de las acciones, así como del público objetivo a quien iban dirigidas. Por otro lado, partiendo de dicha evaluación, y de la situación actual del municipio, en cuanto a características demográficas, económicas y situación de convivencia entre las diferentes culturas, en la elaboración de las acciones que se han considerado incorporar, donde se ha contado con la ciudadanía, tejido asociativo y personal técnico y político municipal.

## 2. Demografía.

---

Eibar creció de manera espectacular en la primera década del siglo XX; mucha gente del entorno llegó atraída por la oportunidad laboral que brindaba la industria armamentística. En las décadas de los años 60 y los 70 las personas llegadas a Eibar procedían de otros puntos de nuestro país, principalmente de Galicia, Cataluña y Extremadura.

El contexto socioeconómico de otros países ha provocado que, desde hace años, escojan el municipio como lugar en el que tener mejor calidad de vida personas venidas de África, Latinoamérica, Europa, Asia y Oceanía. Estas personas, han hecho de Eibar su lugar de residencia, contribuyendo, junto con los eibarreses y las eibarresas de origen, al crecimiento de la ciudad.

En este apartado nos centraremos en conocer las características de las personas empadronadas en Eibar en cuanto a su procedencia, su género y edad, además de mostrar cómo han evolucionado entre 2012 y 2022 dichas categorías, y finalmente nos centraremos en la población a 1 de enero de 2023, según datos recogidos en el padrón municipal.

Hay que tener en cuenta que trabajamos en base a los datos del padrón municipal, por lo tanto, sólo se recogen aquellas personas que se han empadronado. Es conocido que hay otras muchas que viven en Eibar y no están empadronadas.

Conocer las características de las personas que residen en Eibar, su evolución y su situación actual, permitirá contextualizar el público objetivo del presente plan de convivencia y diversidad intercultural.



## 2.1. Evolución desde 2012 hasta 2022.

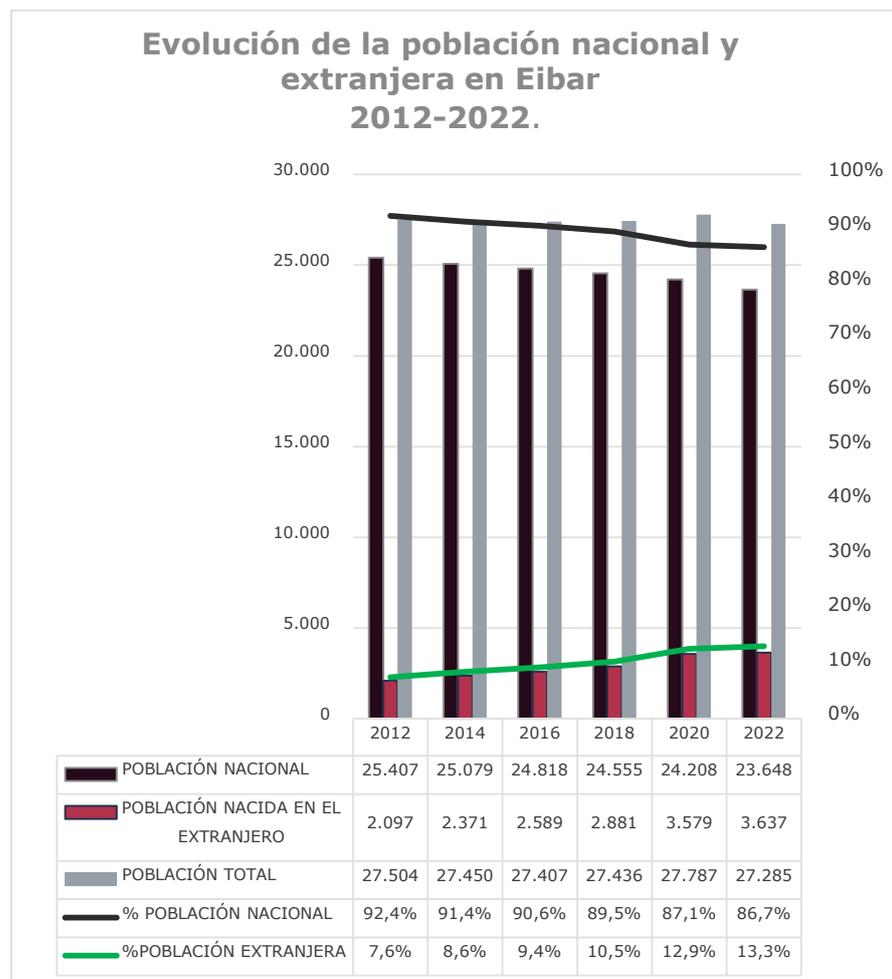
Eibar ha mantenido una tendencia ligeramente decreciente en número de habitantes desde 2012 (27.504 habitantes) a 2022 (27.238 habitantes). El número de habitantes no ha disminuido de forma considerable debido al incremento en el número de personas de otros países que han llegado. Por el contrario, la población de origen nacional no solo no ha crecido, sino que ha disminuido. El año 2020 es el único año de la serie estudiada en que la población aumenta y es debido al incremento mayor que se produjo por la inmigración.

### EVOLUCIÓN

El peso de la población de origen extranjero en Eibar pasa de ser el 7,6% al 13,3% en 10 años.

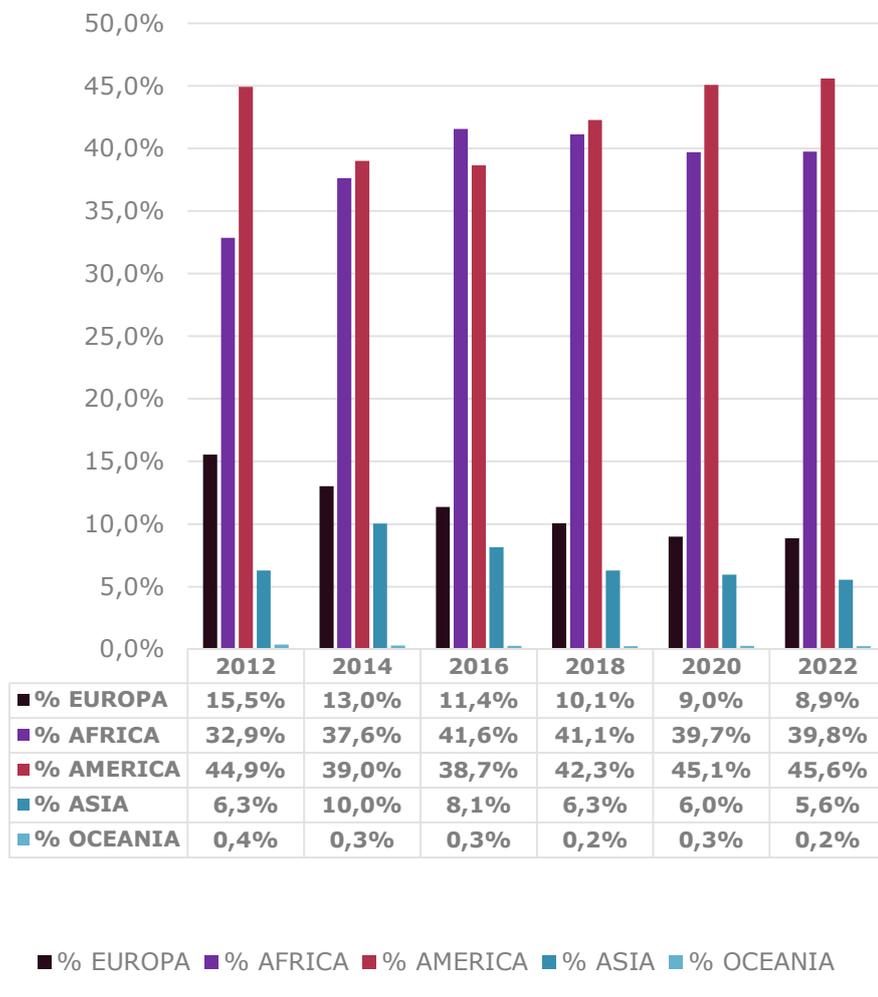
El crecimiento de la población de origen extranjero ha sido del 73%, mientras que la población nacional tiene un crecimiento negativo del 7%.

**Evolución de la población nacional y extranjera en Eibar 2012-2022.**



Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de cada año representado.

**Evolución de la procedencia de la población nacida en el extranjero residente en Eibar por continente de nacimiento. 2012-2022**



Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de cada año representado.

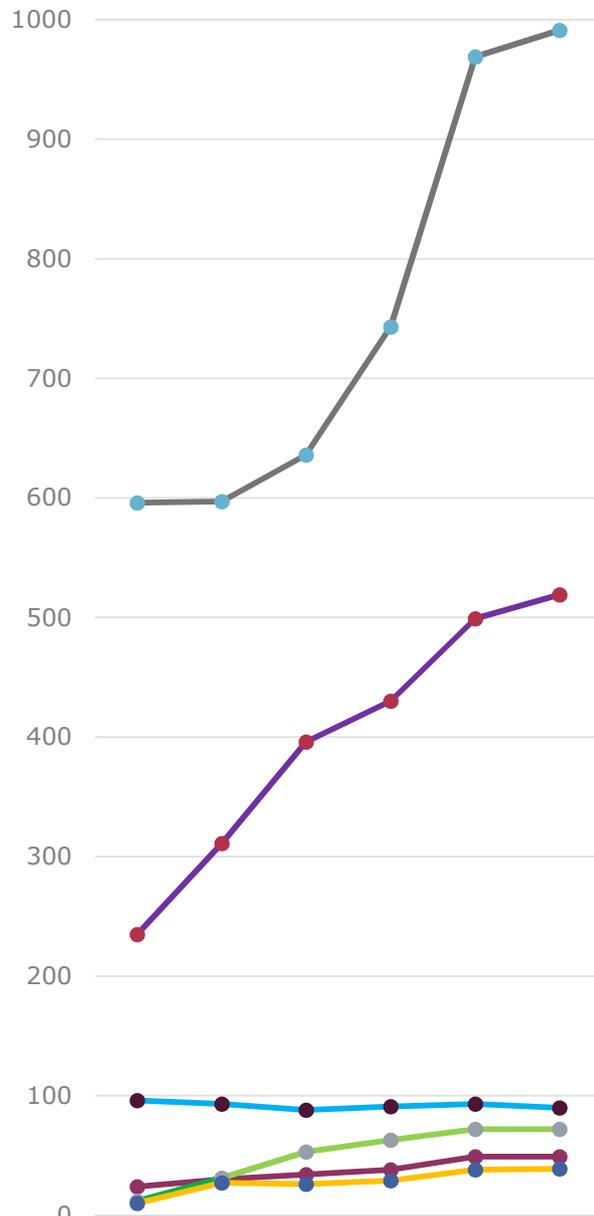
América es el continente del que provienen mayor número de personas, seguido de África. Ambos continentes mantienen su peso desde el 2012, aunque las personas procedentes del continente africano han aumentado su proporción en el total de forma significativa y las americanas en menor medida. Por el contrario, las europeas han disminuido de forma sensible su presencia en el total.

### Evolución de la población femenina según las principales áreas geográficas de procedencia 2012-2022.

El incremento de la población femenina que ha ido llegando a Eibar estos años se produce de todas las áreas geográficas excepto las europeas de la UE.

En el caso de las europeas de países que no pertenecen a la UE, latinoamericanas y del Magreb las cifras se duplican y en el caso del resto de mujeres africanas y las pakistanís el crecimiento es aún mayor, 6 y 4 veces respectivamente.

**Evolución de la población femenina según las principales áreas geográficas de procedencia 2012-2022 (datos absolutos)**



	2012	2014	2016	2018	2020	2022
UE	96	93	88	91	93	90
EUROPA NO UE	24	30	34	38	49	49
MAGREB	235	311	396	430	499	519
RESTO AFRICA	12	31	53	63	72	72
LATINOAMERICA	596	597	636	743	969	991
PAKISTAN	10	27	26	29	38	39

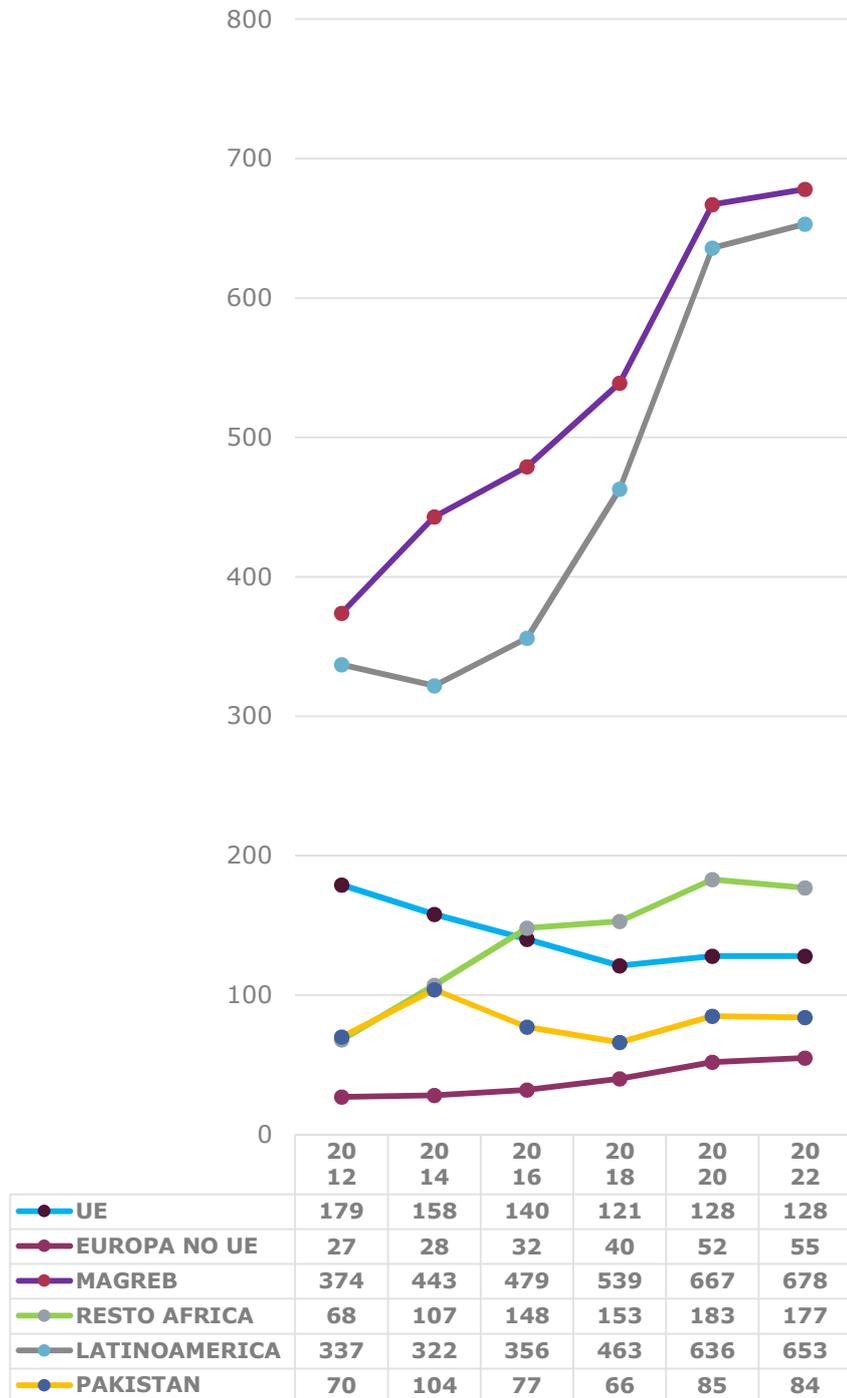
Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de cada año representado.

### Evolución de la población masculina según las principales áreas geográficas de procedencia 2012-2022.

El incremento de la población masculina que ha ido llegando a Eibar estos años se da para todas áreas geográficas excepto los europeos de la UE, que disminuye.

En el caso de los europeos de países que no pertenecen a la UE, latinoamericanos y del Magreb las cifras rondan o sobrepasan el doble que en 2012. Los africanos no magrebís son los que más aumentan, aunque no en el porcentaje de las mujeres.

Evolución de la población masculina según las principales áreas geográficas de procedencia 2012-2022 (datos absolutos).



Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de cada año representado

En cuanto a los países de donde más personas vienen, analizado desde 2012 a 2022, vemos que Marruecos encabeza la lista, seguido de Colombia. Desde 2016 crece el número total de personas que procede de República Dominicana.

## 2.2. Situación demográfica a 1 de enero de 2023.



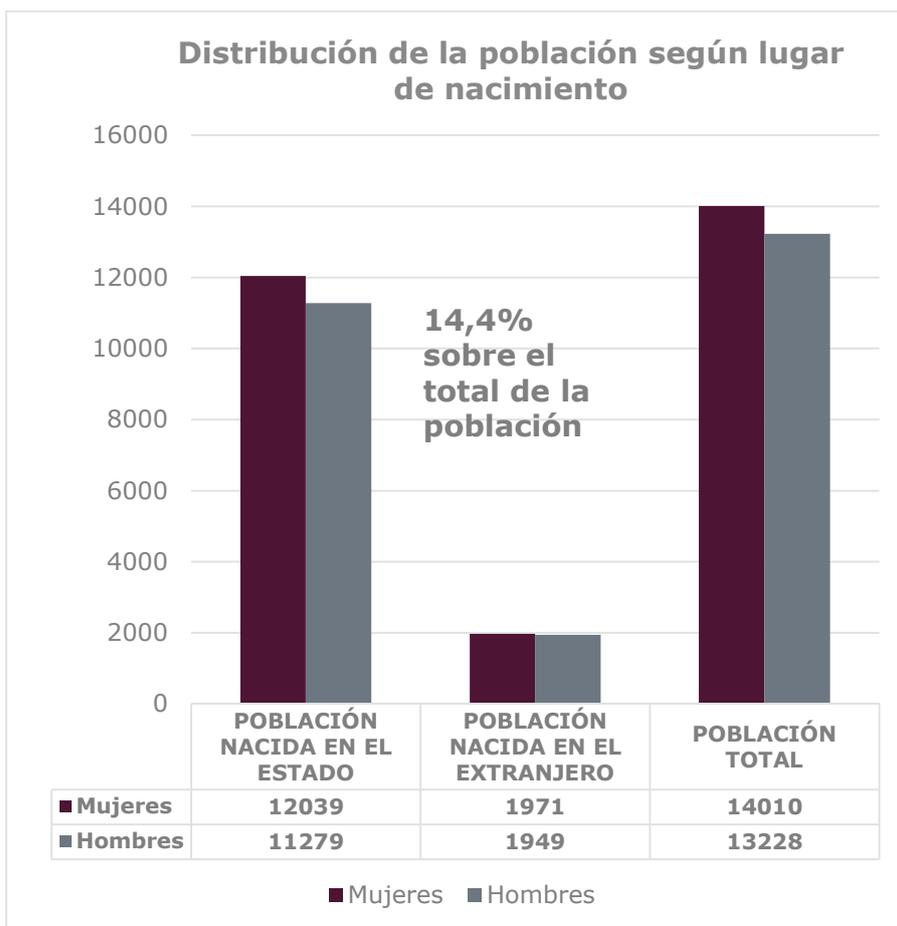
51,4%  
mujeres

La población eibarresa en su conjunto, presenta equilibrio en el número de hombres y mujeres, con predominio de mujeres. Este mayor número de mujeres que de hombres se da sobre todo en la población de origen nacional.

En relación al lugar de nacimiento de las personas empadronadas, **el 14,4% de las personas que residen en Eibar son de origen extranjero.**



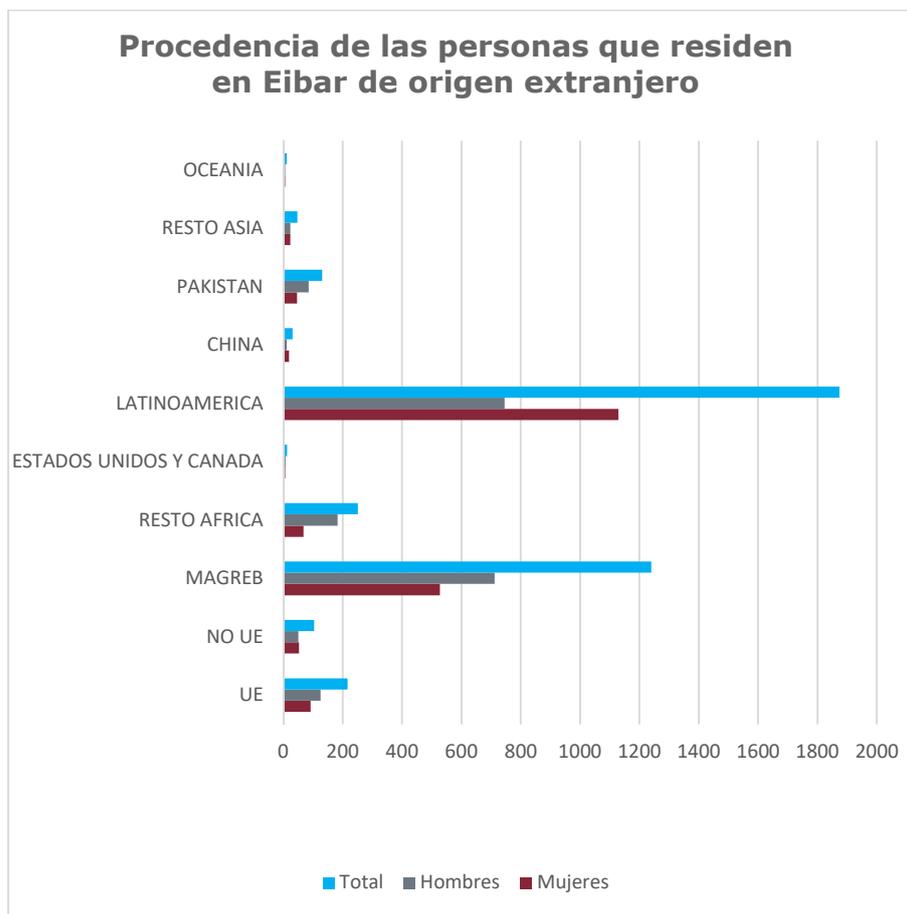
48,6%  
hombres



Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2023

Según datos del Barómetro que realiza Ikuspegi, en 2023, las personas de origen extranjero empadronadas en Euskadi suponen un 12,4% del total de la población. Por tanto, en Eibar el número de personas empadronadas que han nacido en otro país es 2 puntos porcentuales superior a la media de la comunidad autónoma.

Como se observa en el siguiente gráfico, los grupos más numerosos de personas migrantes en Eibar provienen actualmente, de países de Latinoamérica: Colombia, Nicaragua República Dominicana y Venezuela principalmente, y del Magreb, mayoritariamente de Marruecos.



Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2023.

Si lo analizamos según el género de las personas, podemos ver que de los países latinoamericanos proceden más mujeres que

hombres, mientras que del resto de los grandes grupos ocurre a la inversa.

La **evolución** en el número de habitantes es muy diferente **según la procedencia**. En la siguiente tabla se puede ver como la evolución ha sido positiva para las personas de origen extranjero sea cual sea su procedencia (excepto las de la UE), mientras que el crecimiento presenta un signo negativo para las nacidas Eibar o cualquier otro municipio nacional.

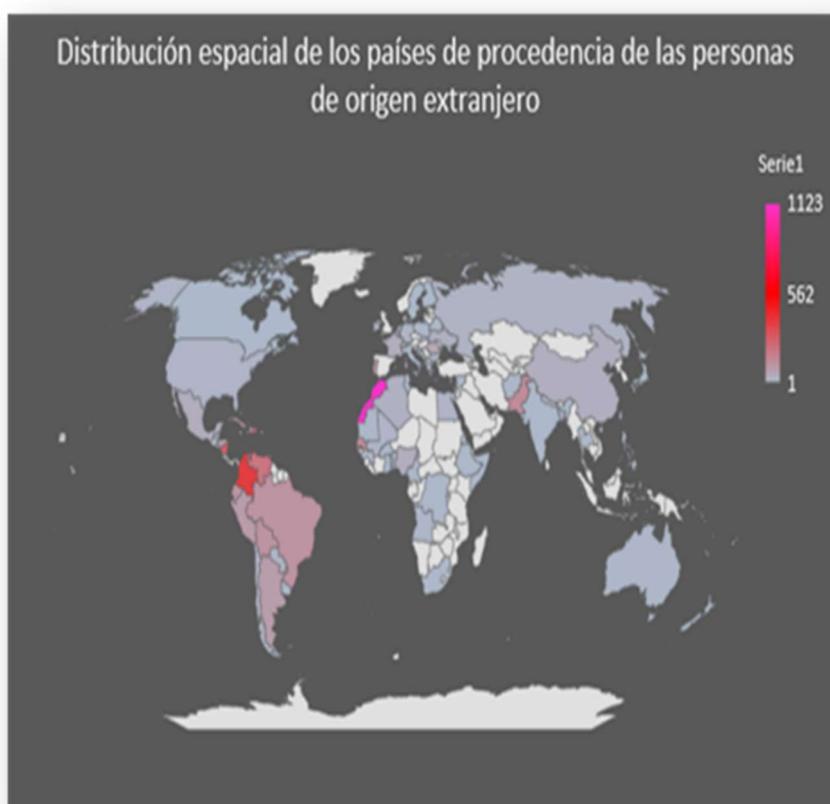
**Evolución de la población del municipio 2012- 2023, según procedencia y sexo.**

<i>Lugar de nacimiento</i>	<b>CRECIMIENTO 2012-2023</b>		
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>
<i>Eibar</i>	-2,3%	-1,2%	<b>-1,8%</b>
<i>Araba</i>	-23,4%	-23,9%	<b>-23,6%</b>
<i>Bizkaia</i>	-18,5%	-9,2%	<b>-14,5%</b>
<i>Gipuzkoa</i>	-7,4%	-8,7%	<b>-8,0%</b>
<i>Estado</i>	-20,8%	-27,0%	<b>-23,8%</b>
<i>UE</i>	-4,2%	-30,2%	<b>-21,1%</b>
<i>No UE</i>	120,8%	88,9%	<b>103,9%</b>
<i>Magreb</i>	124,7%	90,4%	<b>103,6%</b>
<i>Resto África</i>	466,7%	169,1%	<b>213,8%</b>
<i>Estados unidos y Canadá</i>	0,0%	133,3%	44,4%
<i>Latinoamérica</i>	89,4%	121,1%	100,9%
<i>China</i>	5,6%	-33,3%	<b>-13,9%</b>
<i>Pakistán</i>	360,0%	21,4%	63,8%
<i>Resto Asia</i>	166,7%	228,6%	<b>193,8%</b>
<i>Oceanía</i>	200,0%	0,0%	50,0%
<i>Total</i>	-1,1%	-0,9%	-1,0%

Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2012 y de 2023.

En Eibar en 2023 encontramos un total de 89 nacionalidades diferentes. Entre los países que cuentan con más población encontramos a Marruecos, Colombia, Nicaragua, República Dominicana o Pakistán

La distribución espacial de la migración de Eibar por países se representa en el siguiente mapa.



Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2023.

A continuación, se muestra **la pirámide de población** de Eibar, la cual nos permite visualizar, de forma sencilla, la distribución de edad, sexo, envejecimiento y nacimientos del municipio.

Con ella es posible observar la estructura de la población en cuanto a su crecimiento, su distribución y su movilidad.

Al conjunto de la población empadronada en el municipio, podemos decir que en Eibar encontramos una estructura de población que comienza a ser regresiva. El volumen principal de población se encuentra entre los 40 y los 60 años. Sin embargo, vemos que la cúspide supera la base, es decir las personas de más de 85 años superan a las del tramo de 0 a 5 años.



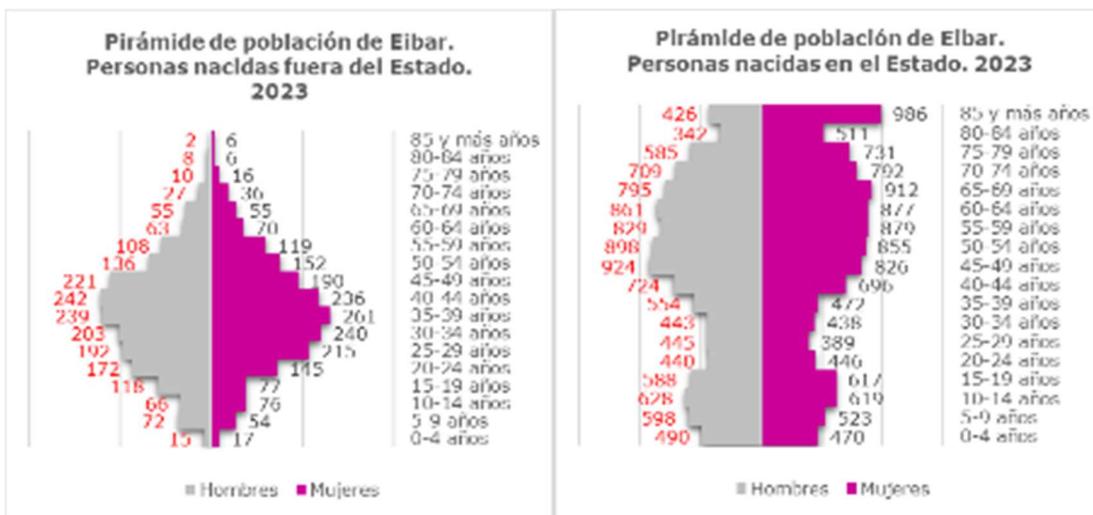
Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2023.

Las pirámides que se muestran a continuación son la representación de las personas empadronadas en Eibar, separadas según su lugar de origen.

La que representa a las personas que han nacido en el extranjero, a la izquierda, se muestra como una pirámide progresiva, con una base más ancha que la cúspide, que muestra reemplazo de población. Además, el grueso de su población se encuentra en edad de trabajar.

La pirámide correspondiente a las personas nacidas en el Estado es totalmente regresiva, es decir representa una sociedad madura, que progresivamente envejece.

La comparación de las dos pirámides es interesante desde el punto de vista y sociológico y económico para mostrar la realidad sociodemográfica del municipio y establecer las posibles necesidades de su población.



Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2023.

Las cifras de población por **grandes grupos de edad**, centran el 61,4% de la misma entre 16 y 65 años, teniendo en cuenta toda la población. Este porcentaje es 19 puntos porcentuales superior entre las personas empadronadas que han nacido en el extranjero.

Si nos fijamos en el grupo de edad de más de 65 años, vemos que supone el 27,4% de las personas nacidas en el estado, mientras que entre las de origen en un país extranjero apenas supera el 5%.

**Población de Eibar por grandes grupos de edad y lugar de nacimiento.**

	0-15 años	16-65 años	más de 65 años
Nacidas fuera del Estado	8,5%	86,4%	5,1%
Nacidas en el Estado	15,4%	57,2%	27,4%
Población total	14,4%	61,4%	24,2%

Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2023

Los datos muestran una población nacida en el Estado más envejecida y una población joven en edad de trabajar de origen extranjero.

## NACIONALIDAD ESPAÑOLA

Del conjunto de personas de origen en un país extranjero que se contabilizan en el padrón municipal de Eibar, un total de 1309 se han nacionalizado españolas, lo que supone el 33,4% del conjunto de la población migrante.

Con la nacionalidad española una persona pasa a ser reconocida como ciudadana española, lo que significa que va a aceptar los derechos y los deberes que han sido establecidos en la Constitución Española.

Como hemos señalado anteriormente, en Eibar encontramos **89 nacionalidades** de nacimiento diferentes entre las personas nacidas en el extranjero.

En la siguiente tabla se recoge la lista de aquellos países con una cifra de más de 20 personas empadronadas en Eibar. Los países están ordenados por número de personas de ese origen de mayor a menor, y se muestra el porcentaje de **personas nacionalizadas españolas**, dentro del total de la población de cada uno de ellos.

De este modo, observamos que el 77% de las personas procedentes de Ecuador han optado por la nacionalidad española, seguido del 75% de las personas nacidas en Francia, el 65,2% de las de Bolivia, el 64% de las de Argelia o el 61,3% de las de Cuba, ordenados de mayor a menor porcentaje.

Entre los países en los que menos personas se nacionalizan, que no sean de la UE, encontramos algunos como Nigeria 6,1%, Honduras 11,4% o Senegal 12,5%.

### Número de personas de origen extranjero nacionalizadas españolas.

País de nacimiento	Mujeres	Hombres	Total	Nacionalidad española	% de personas nacionalizadas
<i>Total</i>	<i>1971</i>	<i>1949</i>	<i>3920</i>	<i>1309</i>	<i>33,4%</i>
<b>MARRUECOS</b>	470	653	1123	316	28,1%
<b>COLOMBIA</b>	227	151	378	118	31,2%
<b>NICARAGUA</b>	193	79	272	44	16,2%
<b>REPUBLICA DOMINICANA</b>	135	93	228	124	54,4%
<b>VENEZUELA</b>	105	99	204	41	20,1%
<b>PAKISTAN</b>	46	85	131	23	17,6%
<b>SENEGAL</b>	24	104	128	16	12,5%
<b>BOLIVIA</b>	68	44	112	73	65,2%
<b>BRASIL</b>	74	38	112	32	28,6%
<b>CUBA</b>	60	51	111	68	61,3%
<b>ECUADOR</b>	51	57	108	84	77,8%
<b>PERU</b>	53	35	88	53	60,2%
<b>ARGENTINA</b>	43	43	86	50	58,1%
<b>PORTUGAL</b>	30	56	86	26	30,2%
<b>SAHARAUIS</b>	40	44	84	22	26,2%
<b>HONDURAS</b>	53	17	70	8	11,4%
<b>RUMANIA</b>	29	24	53	5	9,4%
<b>FRANCIA</b>	16	21	37	28	75,7%
<b>MEXICO</b>	28	9	37	23	62,2%
<b>NIGERIA</b>	13	20	33	2	6,1%
<b>CHINA</b>	19	12	31	9	29,0%
<b>ARGELIA</b>	13	12	25	16	64,0%
<b>UCRANIA</b>	14	11	25	1	4,0%
<b>GRAN BRETAÑA</b>	9	12	21	2	9,5%
<b>EL SALVADOR</b>	10	10	20	2	10,0%

\*Elaboración propia con los datos del padrón municipal a 1 de enero de 2023.

## SITUACIÓN ANTE EL EMPLEO

Además de las características demográficas de las personas residentes en Eibar y su evolución en los últimos 10 años, nos parece importante aportar datos de personas desempleadas en el municipio.

En relación a la **situación frente al empleo** de las personas residentes en Eibar, según los datos que publica Lanbide a enero de 2023, en Eibar se cuentan un total de 1447 demandantes de empleo que en esa fecha no trabajaban. De ellas, el 23,9% son de origen extranjero, frente al 76,1% de origen nacional. Entre las mujeres de origen extranjero el porcentaje es ligeramente superior que entre los hombres (25,1% frente al 22,3%).

Dentro de la comarca, entre las personas nacidas en el extranjero el porcentaje de las que están desempleadas buscando trabajo, encontramos porcentajes algo superiores en municipios como Soralueze, Mendaro o Elgoibar.

En cuanto a las zonas de procedencia de las personas demandantes de empleo que residen en Eibar, se observa un desigual reparto geográfico. El 13,5% de ellas, porcentaje más elevado, proceden de países de África del Norte. Por el contrario, hay áreas en las que no hay ninguna persona demandante, como China, América del Norte o resto del mundo.

Según el género de las personas, vemos que el porcentaje de las mujeres demandantes de empleo, que no trabajan, es más elevado entre las que proceden de África del Norte, América del Centro y Sur y el resto de Asia.

**Personas procedentes del extranjero, demandantes de empleo desempleadas según área de procedencia y sexo**

Personas demandantes de empleo paradas				
Área geográfica de nacimiento.	% Hombres	% Mujeres	Población total	%
<b>Extranjero en su conjunto</b>	22,3%	25,1%	347	23,9%
UE	1,9%	1,8%	26	1,8%
Otros Europa	0,2%	0,2%	3	0,2%
África del Norte	11,5%	15,0%	196	13,5%
África Subsahariana	4,4%	1,3%	37	2,6%
América centro y sur	2,7%	4,0%	50	3,5%
América del norte	0,0%	0,0%	0	0,0%
China	0,0%	0,0%	0	0,0%
Resto Asia	1,3%	2,5%	29	2,0%
Resto Mundo	0,0%	0,0%	0	0,0%
Apátrida	0,3%	0,5%	6	0,4%

Elaboración propia según datos de Lanbide a enero de 2023, obtenidos a partir de la estadística SISPE.

Las cifras del porcentaje de personas desempleadas de entre 16 y 65 años residentes en Eibar, sobre la población total del municipio de esa edad, muestra ligeras diferencias según el lugar de nacimiento.

Entre las personas de origen nacional en 8,3% de las personas en edad de trabajar se encuentra en desempleo. Esta cifra supone el 10,2% entre las personas que han nacido en un país extranjero.

En ambos casos, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, llegando esta tasa hasta el 12,6% de las mujeres de origen en un país extranjero.

### Porcentaje personas demandantes de empleo desempleadas sobre la población entre la población de 16 a 65 años según procedencia

% De demandantes paradas / población entre 16-65 años	Personas nacidas en el extranjero			Personas nacidas en el estado		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	12,6%	7,8%	10,2%	9,8%	6,8%	8,3%

Elaboración propia según datos de Lanbide a enero de 2023, obtenidos a partir de la estadística SISPE, y con datos de población del padrón municipal a 1 de enero de 2023

## 2.3. Conclusiones

Es necesario realizar un análisis de las personas que residen en Eibar, ya que son el público objetivo a quien va dirigido el Plan de Convivencia y Diversidad.

### ➤ **2012-2022.**

- Eibar ha mantenido una tendencia ligeramente decreciente en número de habitantes desde 2012 (27.504 habitantes) a 2022 (27.238 habitantes). El número de habitantes no ha disminuido de forma considerable debido al incremento en el número de personas de otros países que han llegado.
- El peso de la población de origen extranjero en el conjunto de la población del municipio ha pasado del 7,6% en 2012 al 13,3% en 2022.
- El crecimiento de la población de origen extranjero entre 2012 y 2022 ha sido del 73%, mientras que la población nacional tiene un crecimiento negativo del 7%.
- Las grandes áreas geográficas de donde provienen el mayor número de personas son Latinoamérica y África. Estas últimas han aumentado su peso en mayor medida.
- En cuanto a los países de donde más personas vienen Marruecos encabeza la lista, seguido de Colombia. Desde 2016 crece el número total de personas que procede de República Dominicana.
- El incremento de la población femenina que ha ido llegando a Eibar estos años se produce de todas las áreas geográficas excepto las europeas de la UE. En el caso de las europeas de países que no pertenecen a la UE, latinoamericanas y del Magreb las cifras se duplican y en el caso del resto de mujeres africanas y las pakistanís el crecimiento es aún mayor, 6 y 4 veces respectivamente.

**➤ 2023**

- En Eibar se encuentran empadronadas un total de 27.238 personas. Entre ellas el 51,4% son mujeres.
- El porcentaje de personas que han nacido en un país extranjero supone el 14,4% del total.
- Este porcentaje es 2 puntos porcentuales superior a la media de Euskadi, según los datos que recoge Ikuspegi en su último Barómetro.
- La pirámide de población del conjunto del municipio se muestra con una estructura regresiva, envejecida. Si separamos según nacimiento de las personas, la estructura de población de las personas nacidas en el extranjero es por el contrario progresiva, joven.
- El porcentaje de personas de origen nacional de más de 65 años supone el 27%, mientras que, entre las personas de origen extranjero ese porcentaje es sólo del 5,1%.
- La evolución de la población del municipio entre 2012 y 2023 muestra que, la población de Eibar de origen nacional, así como la de UE sufren un crecimiento negativo, mientras que el de las personas que proceden del resto de áreas han aumentado: de África no Magreb un 213%, de Asia sin China ni Pakistán un 193,8% más, del Magreb 193,6%, y de Latinoamérica un 100,9%.
- El mayor crecimiento de población desde 2012 es femenino, de zonas como Pakistán, África subsahariana, Magreb y países de Europa no UE.
- El 33,4% del conjunto de la población migrante ha adquirido la nacionalidad española.
- Entre las personas de origen nacional el 8,3% de las personas en edad de trabajar se encuentra en desempleo. Esta cifra supone el 10,2% entre las personas que han nacido en un país extranjero. En ambos casos, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres,

llegando esta tasa hasta el 12,6% de las mujeres de origen extranjero.

La radiografía de la población empadronada en Eibar muestra no sólo el incremento del porcentaje de personas que han nacido en otros países, sino también que se ha producido un aumento de la inmigración femenina.

Muestra además que el municipio de acogida está perdiendo población progresivamente y que la que queda está envejecida.

Por otro lado, las personas que han venido de otros países son personas jóvenes en edad de trabajar.

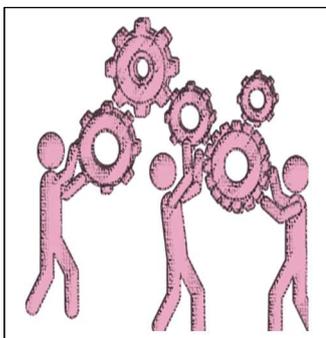
### 3. Proceso de creación del Plan.

---

El nuevo Plan se ha desarrollado a partir de las conclusiones extraídas de la **evaluación del finalizado Plan de Convivencia y Diversidad 2018-2022**. Para realizar dicho análisis, se mantuvieron reuniones con agentes responsables de la realización de las acciones que se planteaban, así como con público objetivo de las mismas.

De las reuniones con dichos agentes surgieron nuevas líneas en las que centrar nuestra investigación, que derivaron en una serie de entrevistas en profundidad con diferentes agentes, no participantes en el anterior Plan, pero que contribuyeron con ideas sobre las que trabajar en el nuevo Plan.

El **proceso participativo**, ha contado también con la opinión de la ciudadanía en general y con el tejido asociativo de Eibar, a través de una encuesta on line de evaluación alojada en la página web municipal y posteriormente en una serie de talleres que se desarrollaron.



### 3.1. Evaluación del plan anterior.

La evaluación del finalizado Plan de Convivencia y Diversidad 2018-2022 ha sido uno de los puntos de partida para la elaboración del actual. De ella se han extraído conclusiones sobre aspectos que han funcionado para facilitar la convivencia, así como de otros que, por causas diversas no se han desarrollado.

Hay que recordar que en el período de vigencia de ese plan han concurrido una serie de situaciones como la rotación en el puesto de trabajo de la persona responsable del área y la pandemia por la COVID 19, que han motivado que los recursos disponibles se hayan empleado de otro modo diferente al que estaban diseñados.

Las principales conclusiones obtenidas durante la evaluación marcan de alguna manera las directrices que creemos fundamentales para sentar las bases del desarrollo del Nuevo Plan:

- **Difusión del Plan.** Fomentar el grado de conocimiento del Plan, a la ciudadanía en general y al personal técnico, así como a agentes que trabajan en favor de la inclusión social. No solo el Plan, sino también el concepto de interculturalidad basado en la igualdad de trato y no discriminación, de respeto a otras personas con prácticas culturales diferentes y de fomento de la interacción positiva entre personas, grupos y colectivos culturalmente diversos.
- **Concreción** en la formulación de las acciones con las que se quieren lograr objetivos, así como del modo de evaluarlas.
- Un **Plan** fundamentado **en la realidad/necesidad** actual basada, según expresan algunos agentes entrevistados,

en un aumento de la inmigración en el municipio, con unas características distintas a las existentes hasta 2017.

- **Incorporar** en las **acciones** del nuevo Plan aquellas actividades que ya desarrollan y **que**, según lo recogido en la evaluación **funcionan**. Nombrándolas de la misma manera, que se reconozcan. Que sean realistas y concretas con las necesidades que ya se cubren.
- **Comunicación interdepartamental** municipal en aquellas acciones que cada área desarrolle que tengan como fin la búsqueda de la Convivencia Intercultural en el municipio.

## 3.2. Metodología participativa.

La metodología participativa es una metodología de investigación que concibe a las personas participantes del proyecto como agentes activos en la construcción del conocimiento, y no como agentes pasivos o simples receptores.

De esta forma, promueve que todos los participantes contribuyan de forma activa al proceso de enseñar y de aprender, en lugar de recibir pasivamente la información del personal experto de fuera, que en ocasiones pueden desconocer o no entender debidamente los temas locales.

Las metodologías participativas son una forma de investigación cualitativa y está conformadas por un métodos y técnicas que fomentan que las personas que integran el grupo de estudio se apropien del tema de investigación y lo enriquezcan con sus experiencias, por lo que promueve que la gente comparta la información, aprendan unas de las otras y trabajen juntas en temas comunes.

En el campo del desarrollo y creación de nuevas acciones, las metodologías participativas se han integrado como herramientas para facilitar la inclusión de las voces de todos los grupos interesados en la planificación, ejecución y evaluación de los trabajos de desarrollo, con lo que se busca que las acciones y los procesos establecidos sean más aceptados por las entidades y agentes que deben ponerlos en marcha.

Esta metodología se emplea para que la recolección de datos, el análisis y la solución de los problemas (acciones) no dependa únicamente del personal investigador, sino que se tenga en cuenta de manera primordial al personal que lo va a poner en marcha, las personas que los utilizan, sus expectativas, sus percepciones y necesidades.

En este caso, la **metodología participativa** comenzó durante la **Evaluación** del anterior Plan, recogiendo las opiniones de:

- los **agentes** implicados en el plan, bien por ser **responsables** de la realización de las acciones del mismo, o por ser **objeto de las mismas**. Con los que se han realizado entrevistas. Tanto personal técnico municipal como asociaciones y entidades.
- **la ciudadanía en general** quien inicialmente participó respondiendo a la encuesta que, durante la evaluación, ya sondeaba cuáles pensaban que eran las bases sobre las que sentar el siguiente plan. Como respuesta a esta cuestión, y obtenidas de forma espontánea, algunas de las ideas recogidas son:
  - Abordar el tema de la convivencia e inclusión en el ámbito socio-educativo, desde los colegios e institutos, implicar a las familias autóctonas.
  - Mayor implicación del tejido asociativo del pueblo
  - Mejorar la imagen de las personas inmigrantes y facilitar datos e información para que la población conozca las ventajas que puede ofrecer su integración.
  - Realizar acciones muy concretas en los barrios.
  - Generar espacios de contacto y conocimiento y reconocimiento entre personas.
  - Acompañamiento directo a los diferentes servicios para que conozcan las diferentes opciones que tienen en Eibar.
  - Fomentar el aprendizaje de la lengua castellana y del euskera.
  - Escuchar a la población inmigrante.

Desde octubre de 2023 nos hemos centrado en trabajar las principales ideas recogidas en una serie de **grupos de trabajo**, dando oportunidad a la ciudadanía eibarresa, al personal técnico

municipal y a las asociaciones, de ir dando su opinión sobre la información recogida.

El conjunto de personas a título personal, las representantes de asociaciones, agentes locales y personal municipal que ha participado en ambos momentos, asciende a 91 personas.

**Los talleres** se desarrollaron durante los días 27 y 29 de noviembre, en diferentes horarios y emplazamientos del municipio, intentando llegar al mayor número de personas participantes.

#### **Talleres con la ciudadanía.**

A lo largo del día 27 de noviembre se realizaron dos sesiones, una por la mañana y otra por la tarde, en las que se invitó a participar a la ciudadanía en general, así como a agentes de diferentes asociaciones.

En total participaron un total de 27 personas entre los dos talleres.



Dentro de la metodología participativa usada se han incluido dinámicas para que las personas del grupo se

conozcan, aumenten la participación y se facilite el trabajo colaborativo.

Además, se han introducido herramientas visuales que ayudan a las personas participantes a analizar las acciones, describir

situaciones y establecer la jerarquía de importancia en diversos temas.

Los temas que se desarrollaron giraron en torno a las principales conclusiones e ideas que surgieron durante el proceso de evaluación del Plan anterior.



Las personas participantes debían seleccionar una serie de ideas dentro de una batería, en base a la prioridad que le concedían a cada una.

Por otro lado, de forma espontánea debatieron, divididas por grupos, sobre las acciones que se podían llevar a cabo por parte de la ciudadanía y por parte del Ayuntamiento, para favorecer la convivencia entre culturas en Eibar.

#### **Taller con las asociaciones de Andretxea.**

El mismo día 27 de noviembre, fuimos invitadas a la Mesa de la Mujer, para desarrollar una reunión basada en las mismas conclusiones que se trabajaron por la mañana.



En este caso no se hicieron grupos, sino que, de forma conjunta se fueron debatiendo las ideas.

Al final acabaron realizando también una priorización de los temas que llevábamos planteados.

### ***+ Grupo de trabajo con personal técnico municipal.***

El día 29 de noviembre se desarrolló la reunión con el personal técnico municipal, en la que contamos con 8 personas entre personal técnico municipal, asistentes sociales y agentes comarcales: área de euskera, área de inmigración, área de infancia, adolescencia y familia, Debegesa, área de euskera, área de promoción económica y área de comunicación.

En este caso, previamente a la reunión, les habíamos enviado un documento sobre los temas a tratar, para que el momento del taller fuera más dinámico y favorecedor de debate.

Las principales ideas que tenían que priorizar eran, al igual que en el resto de talleres, sobre lo recogido durante la evaluación.

Para este taller utilizamos la metodología participativa Delphi, cuyo objetivo es la consecución de consenso, basado en la discusión entre expertos mediante un proceso interactivo. Una vez analizados los resultados globales, se vuelve a realizar otro cuestionario que deberán contestar los mismos expertos, tras darles a conocer los resultados obtenidos en la consulta anterior.

## 4. IV Plan de Convivencia y Diversidad.

---

### 4.1. Marco legislativo.

Los principales referentes que se utilizarán en la elaboración del IV Plan de Convivencia y Diversidad y para dar cumplimiento a la legalidad vigentes, son los siguientes:

- El Pacto Mundial para la Migración segura, ordenada y regular de las Naciones Unidas 2018.
- La Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Este plan se alinearán con las siguientes ODS:
  - ODS 1. Fin de la pobreza: reducir la proporción de personas que viven en la pobreza y garantizar que todos los habitantes del planeta tengan los mismos derechos.
  - ODS 3. Salud y bienestar: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
  - ODS 4. Educación de calidad: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
  - ODS 5. Igualdad de género: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; eliminando todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual.
  - ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
  - ODS 10. Reducción de las desigualdades: reducir la desigualdad en el municipio.
  - ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas: promover sociedades pacíficas y mejor acceso a la justicia. Es necesario poner fin al maltrato,

la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia, reduciendo las tasas de mortalidad.

- El Pacto Social Vasco para la Migración 2019, marco común y compartido por las distintas administraciones sobre los principios necesarios para gestionar en clave de oportunidad la creciente diversidad de la sociedad vasca. Es “un contrato social vasco”, que sigue la estela marcada por el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular aprobado en sesión de las Naciones Unidas en 2018.
- El VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025 de Gobierno Vasco, donde uno de sus principales objetivos es el de servir de “paraguas” al resto de planificaciones en materia de inmigración y convivencia intercultural. Este plan cuenta con un Modelo Vasco basado en el interculturalismo, o lo que es lo mismo, basado en la igualdad de trato y no discriminación, en el derecho a la diferencia y en fomentar las relaciones positivas entre personas. Este plan se basa en 4 elementos principales para su desarrollo, que son:
  1. El Pacto Social Vasco para la Migración.
  2. El Modelo Vasco de Acogida. También atenderá a las personas que pidan asilo.
  3. La estrategia Euskarri para menores y jóvenes extranjeros que llegan a Euskadi sin un familiar adulto.
  4. La realidad social de las mujeres nacidas en el extranjero.

- II Plan de inclusión social de Gipuzkoa Elkar- Ekin 2022-2026. La Diputación Foral de Gipuzkoa ha puesto en marcha un nuevo modelo de gobernanza en el marco de la iniciativa Etorkizuna Eraikiz y, entre los aprendizajes más destacados en el proceso de implementación, está la construcción de un liderazgo compartido y la generación de procesos de escucha como fuente de legitimación.

Así mismo, la Diputación cuenta con el Plan Estratégico 2020-2023, que parte de la constatación de que “Gipuzkoa quiere ser la comunidad de personas con menores niveles de desigualdad de Europa”. El Territorio Histórico de Gipuzkoa viene desarrollando desde 2015 un conjunto de actuaciones de política social que impulsan la innovación social, la innovación pública, la gobernanza colaborativa, la transformación del modelo de atención y cuidados y el sistema de garantía de la calidad de los servicios sociales. Las

Políticas Sociales de Transición constituye un esfuerzo colectivo por posicionar las políticas sociales como palanca de futuro y ofrecer un camino que permita transformar el modelo de atención y cuidados del Territorio Histórico de Gipuzkoa basado en la gobernanza colaborativa, la experimentación social y la evaluación sistémica. La premisa inicial de la estrategia de la Institución Foral de Gipuzkoa 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. Dentro de estos enfoques y desde la observación de que no todas las personas cuentan con las mismas oportunidades de ver realizados sus derechos, la Diputación foral de Gipuzkoa desarrolla sus planes de Convivencia y Diversidad, centrados en desarrollar políticas públicas que permitan la inclusión social y el respeto de los derechos de personas migrantes y minorías étnicas, las personas con discapacidad y las personas LGTBIQ. Estas políticas, además, contemplan unos criterios, en ocasiones interseccionales, como el género de las personas o su edad.

- El III Plan de Convivencia y Diversidad 2018-2022 de Eibar, que incorpora 3 líneas estratégicas,
  1. Acciones para la igualdad de trato
  2. Acciones para la igualdad de trato estructural
  3. Acciones para la igualdad de trato interpersonal
- Los diagnósticos locales cuantitativos y cualitativos existentes.
- La evaluación de III Plan de Convivencia y diversidad 2018-2022.

El nuevo Plan se alinearán y será coherente con otros planes municipales y con otros planes de actuación en el ámbito de la gestión de la diversidad cultural en el contexto más amplio de la CAE.

Se quiere destacar la labor desarrollada por la Administración Pública Local en el ámbito de la inmigración y la interculturalidad, partiendo de la consideración de la inmigración como un fenómeno transversal que afecta a todos los departamentos y órganos administrativos públicos del municipio.

El papel de la Entidad Local en el ámbito de la inmigración es crucial, por cuanto que una de sus principales funciones, es la integración social. Si por algo se caracteriza la Administración Local, es por su proximidad a la ciudadanía y a la

realidad de sus problemas. La política municipal es la que determina aspectos muy cercanos a la vida cotidiana de las personas residentes en un municipio, como el funcionamiento de los servicios de Bienestar Social, la seguridad ciudadana, ciertos aspectos de la educación, cultura, etc.

Esta cercanía respecto a los problemas de las personas, y el poder de los Ayuntamientos para resolver necesidades inmediatas de la población le convierten en pieza clave del proceso de integración de las personas inmigrantes, en la medida en que dicho proceso está condicionado, en gran medida, por la satisfacción de estas necesidades inmediatas. La Entidad Local se convierte en agente esencial del proceso de integración ya que gestionara buena parte de los servicios públicos a los que tiene acceso el colectivo de personas inmigrantes y fijara el marco vivencial cotidiano que hará posible el desarrollo de este proceso de adaptación mutua.

La propia Ley Orgánica 4/2000 reconoce este papel fundamental de las Entidades Locales en materia de integración de las personas inmigrantes, al vincular de forma expresa determinados derechos y obligaciones de las personas inmigrantes con funciones específicas de dichas Entidades. Por ejemplo, la inscripción en el padrón municipal se configura en la Ley como requisito para el acceso a determinados derechos, como la asistencia sanitaria. Por otro lado, la labor desarrollada por los Bienestar Social puede incidir de forma importante en la tramitación de expedientes de expulsión o en la permanencia de extranjeros en situación irregular, o en el acceso de estas personas a documentación, a través de los informes de arraigo.

En último término, el papel de los ayuntamientos en la gestión de la integración de las personas inmigrantes hunde sus raíces en el principio de autonomía local, entendido como “un derecho de la comunidad local a participar, a través de órganos propios en el gobierno y administración de cuantos asuntos le atañen, construyendo en todo caso un poder limitado que no puede oponerse al principio de unidad estatal” (STC 27/1987, de 27 de febrero).

La labor de los municipios está revestida de una Importancia crucial. Aunque la inmigración es un fenómeno global, la integración, la cohesión social y la convivencia acontecen, se gestionan y se facilitan principalmente en el espacio local. Por esta razón la labor de las instituciones más próximas a la ciudadanía -

los municipios- en el ámbito de la acogida, el acompañamiento, la prestación de servicios y la convivencia intercultural está revestida de una importancia clave.

En este sentido el Plan aspira a ser un instrumento operativo para que el consistorio ejerza su función con vocación de servicio hacia las vecinas y vecinos del municipio, dando respuesta a sus necesidades de forma eficaz y cercana. Con una gestión que sitúa a las personas como eje central de su acción de gobierno y una perspectiva social abierta, inclusiva, integradora y solidaria, apostando por la igualdad de trato y la cohesión social.

Las perspectivas de género e interculturalidad son enfoques transversales que se complementan en la medida en que buscan proteger los derechos individuales y colectivos de las personas. La interculturalidad con enfoque de género parte del reclamo de los derechos culturales, de la multiculturalidad como hecho social y del derecho a la diversidad cultural, considerando la desigualdad de género. La interculturalidad con enfoque de género surge de reconocer que la interculturalidad no es un bien en sí mismo, sino que transversaliza en su seno otra desigualdad recurrente, la que ocurre entre hombres y mujeres, la desigualdad de género. De este modo, una perspectiva intercultural con enfoque de género gestionará la diversidad cultural en clave de igualdad, sin olvidar otras diversidades en su interior que también viven marcadas por la desigualdad.

Integrar y aplicar la perspectiva de género implica cumplir con lo establecido por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, alineándose así mismo con la legislación estatal e internacional vigente en materia de igualdad.

## 4.2. Principios del Plan.

Las líneas de actuación del Plan se implementarán y evaluarán teniendo en cuenta los siguientes enfoques:

- **Enfoque de derechos.** Constituye un marco conceptual que integra normas, estándares y principios de los Derechos Humanos en las políticas, programas y servicios públicos
- **Igualdad de Trato y No Discriminación (ITND).** Las políticas de acogida son un conjunto de medidas materiales, sociales y políticas que se emprenden para garantizar de forma eficaz y en el menor plazo posible la igualdad de oportunidades de las personas que acaban de llegar para que accedan a los mismos bienes sociales o económicos que la población autóctona.
- **Acceso a servicios** en igualdad de condiciones
- **Enfoque intercultural.** Una gestión incluyente de la diversidad demanda reconocer y respetar las diferencias y, a la vez, buscar la interrelación, el diálogo crítico y la interacción, sobre la base de unos valores básicos compartidos como son los Derechos Humanos, la democracia y el estado de derecho. Uno de los puntos fundamentales de este enfoque es el combate activo del prejuicio y la discriminación garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas.
- **Enfoque comunitario.** Aplicar un enfoque comunitario es asumir la necesidad de que las instituciones trabajen conjuntamente con las personas destinatarias de una determinada política pública reconociéndolas una serie de capacidades, habilidades y recursos con el fin de que ese grupo alcance sus propias metas.
- **Perspectiva de género.** El artículo 3.5 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi establece que los poderes públicos integrarán esta perspectiva en todas sus políticas y acciones.
- **Perspectiva interseccional o Intramunicipal.** Tener en cuenta los complejos y variados efectos que resultan cuando múltiples ejes de diferencia —económica, política, cultural— confluyen en un contexto específico.

## 4.3. Acciones del IV Plan.

El IV Plan de Convivencia y Diversidad Cultural se estructura en dos partes diferenciadas en relación a sus objetivos, pero inseparables en su desarrollo. Por una parte, están los **ejes transversales** que son instrumentos articuladores de carácter global e interdisciplinar que impregnan todos los ámbitos estratégicos del Plan.

**Los ejes transversales** comprenden aquellos fundamentos del Plan que deben ser el núcleo del mismo. Se desarrollarán a lo largo de todo el espacio temporal del Plan y servirán para que los objetivos y retos de las líneas de actuación se puedan llevar a cabo con éxito. Dentro del Plan se han identificado tres ejes transversales:

Eje 1: Coordinación y seguimiento desde el Área de Inmigración de todas las acciones que se realizan desde el Ayuntamiento que tengan relación con las personas inmigrantes y crear sinergias con responsables de esta área de otros municipios.

Eje 2: Incorporar la perspectiva de la diversidad cultural en la actividad del Ayuntamiento.

Eje 3: Desarrollo, difusión, impulso y evaluación el Plan.

Por otra parte, están las **líneas de actuación** cuyo objetivo es cumplir con los retos y objetivos generales y específicos propuestos y para organizar las medidas en las que se articula el plan.

**Las líneas de actuación** son los temas en los que se agrupan los retos concretos que se quieren trabajar durante la vigencia del Plan, dentro de cada línea hay retos y acciones concretas para su realización. Cada acción tendrá asignada un responsable, un espacio temporal concreto y unos indicadores de seguimiento y evaluación.

Las 3 líneas de actuación que se trabajan en el Plan vienen determinadas por los procesos que llevan a la plena integración de las personas que llegan de otros países hasta que se sienten como ciudadanos y ciudadanas del municipio.

El proceso comienza con la acogida y continúa con la integración de esas personas en el mundo educativo, laboral, ... y la plena participación en la vida social del municipio como una más.

Línea 1: Favorecer el proceso de acogida

Línea 2: Favorecer oportunidades con las que las personas de origen extranjero se sientan empoderadas.

Línea 3: Impulsar la participación de las personas de origen extranjero en la vida social, cultural y festiva de Eibar.

A continuación, desarrollamos las acciones dentro de los ejes transversales y las líneas de actuación. En el **Anexo I** se muestra el esquema de las mismas. En el **Anexo II**, ofrecemos un glosario que define los programas y asociaciones que se van mencionando a lo largo de las acciones.

Cada una de las acciones viene recogida en una tabla donde se indica el responsable, el público objetivo, el período en que se debe realizar la acción (a color gris cuando se debe desarrollar y a color rosa cuando es el mantenimiento a lo largo de los años), los indicadores de evaluación y el estándar que se considera óptimo para determinar realizada o no la acción en el momento de la evaluación.

Esta evaluación es posterior al seguimiento que se debe realizar de cada acción, tal y como explicamos en el punto 4.4. de este documento.

## Ejes transversales

**Eje 1. Coordinación y seguimiento desde el Área de Inmigración de todas las acciones que se realizan desde el Ayuntamiento que tengan relación con las personas inmigrantes, y crear sinergias con responsables de esta área de otros municipios.**

Desde distintas áreas del Ayuntamiento se realizan acciones, actividades y programas que pretenden fomentar la acogida y la integración de las personas cuyo lugar de nacimiento es un país extranjero. Son programas que se crean o se adaptan por parte del personal técnico de cada área, por lo que no vienen recogidos en ocasiones dentro del Plan de Convivencia y diversidad.

El objetivo de este eje transversal es que el personal técnico de inmigración tenga conocimiento de todas esas actividades y acciones. Este conocimiento permitirá tener la relación de todo lo que se realiza desde el Ayuntamiento, y también permitirá que el personal técnico lo divulgue o lo ofrezca a las personas a las que asesora.

Para lograr este eje proponemos la realización de 4 acciones:

<b>Acción ET.1.1 Dotar al personal técnico de Inmigración del tiempo de trabajo que sea necesario para el seguimiento y coordinación del IV Plan de Convivencia y Diversidad.</b>					
Responsable:	Dirección de Servicios Sociales. Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo:	Personal técnico municipal.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Porcentaje de la jornada laboral anual de dedicación al seguimiento y coordinación.				
Estándar de evaluación.	30% de la jornada anual. Realizado No realizado				

<b>Acción ET.1.2 Coordinación con los agentes internos y externos de las diferentes actividades que tengan como público objetivo a la población inmigrante.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo:	Personal técnico municipal de las distintas áreas. Asociaciones y personas responsables de programas que se vengán desarrollando.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de reuniones con cada departamento o área municipal. Número de reuniones con entidades, asociaciones.				
Estándar de evaluación	Dos reuniones anuales: mayo y diciembre. Realizado No realizado				

<b>Acción ET.1.3 Recogida sistematizada de los datos estadísticos de las personas participantes en cualquiera de las acciones/actividades/programas que desarrolle cualquier área municipal (desagregados por sexo, edad, origen). Esto permitirá al personal técnico de inmigración la gestión de la diversidad cultural.</b>					
Responsable:	Personal técnico responsable de cada área encargada de la realización de cada actividad.				
Público objetivo:	Personal técnico de Inmigración.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Recogida de los datos estadísticos de personas participantes en cada actividad.				
Estándar de evaluación	Recogida Anual. Realizado Realizado en parte. No Realizado				

<b>Acción ET.1.4 Participar y colaborar en la Red de Municipios por la Diversidad Elkarbizi, de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Organizar actividades conjuntas.</b>					
Responsable:	Personal técnico responsable de cada área encargada de la realización de cada actividad.				
Público objetivo:	Personal técnico de Inmigración.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€
Indicadores	Asistencia a las reuniones. Realizar trabajo colectivo y sinergias con otros municipios.				
Estándar de evaluación	Asistencia a todas las reuniones que se planteen. Participación en los procesos de trabajo en equipo. Realizado No Realizado				

## Eje 2. Incorporar la perspectiva de la diversidad cultural en la actividad del Ayuntamiento

La mirada intercultural toma, como punto de partida, la constatación de una realidad social y cultural diversa. Incorporar la mirada intercultural a la tarea diaria implica contribuir al cambio en las dinámicas de exclusión, discriminación, invisibilización y desigualdad que se dan hacia determinados colectivos pertenecientes a culturas minorizadas.

Lograr este objetivo requiere adquirir formación, y coordinarse entre las distintas áreas, planificar la incorporación de la perspectiva, así como desarrollar un protocolo de comunicación del Plan.

Para trabajar este eje, proponemos las siguientes 3 acciones:

<b>Acción ET.2.1 Formar al personal técnico municipal y político en diversidad cultural.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Dirección de Servicios Sociales.				
Público objetivo:	Personal técnico municipal. Corporación Municipal del Ayuntamiento de Eibar.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Realización de la formación. Porcentaje de personas que acuden a la formación.				
Estándar de evaluación	Una formación anual. 60% personal técnico acude a realizar la formación. 60% personal político acude a la formación. Realizado No realizado				

<b>Acción ET.2.2 Establecimiento de un calendario de reuniones anuales con las diferentes direcciones de las áreas municipales para planificar la incorporación de la perspectiva de la diversidad.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo:	Personal técnico municipal.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Realización de las reuniones según calendario.				
Estándar de evaluación	Asistencia a todas las reuniones que se planteen. Realizado No realizado				

<b>Acción ET.2.3 Realización de un protocolo de comunicación para notificar las acciones/actividades/programas que se realicen desde el Ayuntamiento. Este protocolo deberá incluir la perspectiva de la diversidad cultural en la accesibilidad de la información: idiomas, pictogramas, soportes y medios diferentes de la comunicación.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Comunicación.				
Público objetivo:	Personal técnico municipal. Corporación Municipal del Ayuntamiento de Eibar.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	5.000€	0€	3.000€	0€	0€
Indicadores	Realización del protocolo. Revisión en 2026.				
Estándar de evaluación	Realizado No realizado.				

**Eje 3. Desarrollo, difusión, impulso y evaluación del IV Plan de Convivencia y Diversidad.**

Este aspecto hace referencia a la difusión del Plan, así como sus objetivos. El fin de la divulgación es que sirva de documento de trabajo para las personas que lo necesiten, como guía, además de dar a conocer el porqué de las acciones que se realizan.

También debe de realizarse un seguimiento del mismo, del cumplimiento de sus acciones.

Así mismo, es indispensable realizar una evaluación del Plan, para conocer hasta dónde ha llegado, cuántas personas han participado, las características de las mismas (procedencia, sexo, edad...) y la valoración que muestran las mismas.

Planteamos 3 acciones para perseguir estos objetivos:

<b>Acción ET.3.1 Difusión del Plan. Crear un plan de comunicación del Plan</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Comunicación				
Público objetivo:	Población en general. Personal técnico municipal. Corporación Municipal del Ayuntamiento de Eibar. Tejido Social de Eibar.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Realización del Plan de Comunicación. Difusión: los indicadores se establecerán en el Plan de Comunicación.				
Estándar de evaluación	Realizado No Realizado.				

<b>Acción ET.3.2 Creación de materiales didácticos para la difusión del Plan.</b>					
Responsable:	Personal técnico de inmigración				
Público objetivo:	Población en general. Personal técnico municipal. Corporación Municipal del Ayuntamiento de Eibar. Tejido Social de Eibar.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	3.000€	1.000€	0€	0€	0€
Indicadores	Realización de los materiales: folletos. Incorporarlo en la página web municipal.				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

<b>Acción ET.3.3 Elaboración de una ficha de evaluación y seguimiento de las acciones que se incluyen en el Plan.</b>					
Responsable:	Responsable de Servicios Sociales. Personal técnico de inmigración				
Público objetivo:	Personas responsables de realizar las acciones del Plan.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Elaboración de una ficha que recoja los siguientes aspectos: descripción de la acción, persona responsable, periodo de la acción (acabada, continua), nivel de cumplimiento de la acción, datos de participación (N.º de personas, edad, sexo, procedencia), cuando proceda satisfacción de las personas participantes, y el coste de su realización.				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

## ***Líneas de actuación***

### **LINEA 1:**

#### **Favorecer el proceso de Acogida.**

Esta acogida debe partir de un enfoque de derechos que ponga en el centro a las personas e incorpore la perspectiva de género, de edad e intercultural, y concretándose en un conjunto de medidas y servicios que tienen como fin la igualdad de condiciones y derechos de la población migrante que se establece en Eibar.

En la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes y Marco de respuesta integral para los refugiados (Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de septiembre de 2016) se habla de la acogida en los siguientes términos:

*"...la importancia de adoptar un enfoque integral de las cuestiones pertinentes, garantiremos que se dé a todas las personas que llegan a nuestros países, en particular las que formen parte de grandes desplazamientos, ya sean refugiados o migrantes, una acogida rápida, respetuosa, humana y digna, que se centre en las personas y tenga en cuenta las cuestiones de género. Garantizaremos también el pleno respeto y la protección de sus derechos humanos y libertades fundamentales."*

## **Reto 1. Hacer accesibles todos los trámites e informaciones necesarias para residir en el municipio desde la Administración municipal**

El primer reto consiste en facilitar desde la administración municipal el acomodo y asentamiento de las personas recién llegadas en el municipio. Elaborar en primer lugar un protocolo para el servicio de orientación que contemple todas las posibles informaciones que necesiten para establecerse.

Hay que resaltar la labor realizada en la confección del documento **“Orientaciones para el diseño de las políticas locales de acogida en Euskadi”** desarrollado en la Comisión de Acogida del Foro Vasco de Migración y Asilo compuesto por entidades del tercer sector, asociaciones de personas de origen extranjero y representantes de las diferentes administraciones vascas. El documento introduce en la agenda política local vasca la importancia de diseñar políticas de acogida. Para ello se pretende que, en coordinación con el Gobierno Vasco, EUDEL lidere la implantación de estas.

Este documento presenta un buen punto de partida en la elaboración del propio protocolo del Ayuntamiento de Eibar. En el borrador del documento se indican los puntos que a priori debería de contar el protocolo y que se deberían de adaptar a la realidad de cada municipio:

- Información sobre el trámite del empadronamiento.
- Información sobre los trámites para la regularización administrativa.
- Acceso al sistema vasco de salud.
- Acceso al empleo.
- Acceso (si procede) al sistema vasco de educación.
- Acceso (si procede) al sistema vasco de servicios sociales y de garantía de ingresos.
- Aprendizaje de idiomas: euskera y castellano.
- Información sobre derechos y obligaciones de ciudadanía.
- Información sobre el marco legal y social de igualdad entre mujeres y hombres.
- Información sobre el marco legal y social de protección de la infancia.
- Información sobre homologación de títulos.
- Información sobre el entorno y programas de participación social.

Desde el punto de partida de este protocolo se añaden acciones necesarias para poder facilitar el acceso a la vida cotidiana, idioma, formación, trabajo, ...

Para desarrollar este reto se proponen 5 acciones:

<b>Acción L1.R1.1 Elaborar y aplicar un protocolo de intervención de acogida municipal.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo	Personas que acuden al servicio de orientación a su llegada al municipio. Personal técnico municipal.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	1.000€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Realización del protocolo. Puesta en marcha y aplicación				
Estándar de evaluación	Realización del protocolo. Aplicación todos los años. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L1.R1.2 Establecer procesos de intervención a través del Kzgunaea, para que las personas migradas sean capaces de conseguir la autonomía digital.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Kzgunaea.				
Público objetivo	Personas migrantes que necesiten capacitación digital.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	500€	500€	500€	500€	500€
Indicadores	Número de cursos ofertados en relación a las personas sobre las que se detecta necesidad de capacitación. % de personas participantes sobre el total de las personas sobre las que se ha detectado necesidad de capacitación según edad y sexo. Grado de satisfacción y practicidad de curso/formación.				
Estándar de evaluación	Número de cursos ofertados por cada 10 personas con la necesidad % de personas participantes sobre el total de las personas sobre las que se ha detectado necesidad de capacitación superior al 60% Nivel de satisfacción y practicidad de 0 a 10: superior o igual a 6. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L1.R1.3 Elaboración y difusión de un folleto informativo a modo de guía de recursos del municipio, con descripción de equipamientos y servicios de todo tipo.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo	Personas recién llegadas al municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	10.000€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Realización del folleto. Reparto del folleto y colgarlo en la web. Actualización anual.				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

<b>Acción L1.R1.4 Constituir un grupo de trabajo para la revisión del programa de acogida Eibarren Bizi.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Servicios Sociales.				
Público objetivo	Personas recién llegadas al municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Constitución del grupo. Revisión del programa				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

<b>Acción L1.R1.5 Mantener y reforzar el programa de apoyo psicosocial transcultural Bidelagun, dirigido a la población inmigrada atendida por el departamento de Servicios Sociales.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Servicios Sociales.				
Público objetivo	Personas de origen extranjero atendidas en Servicios Sociales.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	15.300€	15.300€	18.000€	18.000€	20.000€
Indicadores	Número de horas del programa.				
Estándar de evaluación	Número de horas del programa igual o mayor que el actual. Realizado. No realizado.				

**Reto 2. Actualizar y difundir de forma accesible la guía de recursos sociales municipales**

El reto 2 consiste en realizar la actualización de la guía que recoge todos los recursos de los que disponen las personas que residen en Eibar en el área social. Debería realizarse en los principales idiomas y ser de fácil acceso, tanto físico en papel, como digital en el web del Ayuntamiento, siguiendo el protocolo de comunicación.

En esta línea planteamos la siguiente acción:

<b>Acción L1.R2.1 Actualizar, divulgar y publicar la Guía de Recursos de Servicios Sociales en diferentes lenguas (euskera, castellano, inglés, francés y árabe).</b>					
Responsable:	Responsable del Área de Servicios Sociales. Personal técnico Inmigración. Personal técnico Comunicación.				
Público objetivo	Población recién llegada al municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	12.000€	0€	2.000€	0€
Indicadores	<p>Actualización anual de la guía en las diferentes lenguas (euskera, castellano, inglés, francés, árabe).</p> <p>Divulgar la Guía de Recursos Sociales en papel en espacios de uso público frecuente: Osakidetza, Andretxea, Biblioteca, Oficina de atención ciudadana.</p> <p>Incorporar la Guía de Recursos Sociales en la web del Ayuntamiento de forma accesible y en varios idiomas.</p>				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

**Reto 3. Implicar a la ciudadanía de Eibar en la acogida de las personas recién llegadas.**

En este reto 3 lo que se pretende lograr es que la propia ciudadanía y asociaciones participen en el proceso de acogida principalmente desde las personas que han realizado ya ese proceso de integración y pueden aportar a las recién llegadas su experiencia y apoyo.

El tejido asociativo de personas de origen inmigrante en Eibar es actualmente escaso y poco representativo de la realidad por lo que vemos necesario potenciarlo con el doble objetivo de aumentar la participación de las personas que llevan ya tiempo residiendo en el municipio y de ayudar a las que acaban de llegar.

Aquí se contemplan 3 acciones:

<b>Acción L1.R3.1 Fomentar el asociacionismo de las personas migrantes para que, entre otros objetivos, generen redes de acogida.</b>					
Responsable:	Responsable del Área de Servicios Sociales. Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo	Personas y asociaciones de origen extranjero.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	2.000€	2.000€	2.000€	0€	0€
Indicadores	Número de asociaciones creadas.				
Estándar de evaluación	Número de asociaciones creadas: igual o mayor que 1. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L1.R3.2 Estudiar la creación de una línea de subvenciones a asociaciones que actúan en el municipio, para fortalecerlas y que les permita convertirse en agentes en el proceso de acogida.</b>					
Responsable:	Responsable del Área de Servicios Sociales. Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo	Personas y asociaciones que fomenten la diversidad cultural del municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	5.000€	5.000€
Indicadores	Estudiar la creación de una línea de subvenciones.				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

<b>Acción L1.R3.3 Seguir colaborando en ZASI, Red vasca antirumores y organizando acciones conjuntas en la localidad.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración				
Público objetivo	Población general				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	5.000€	5.000€	5.000€	5.000€
Indicadores	Número de acciones realizadas				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 acción anual. Realizado. No realizado.				

## LINEA 2:

### Mejorar las oportunidades de las personas de origen extranjero, empoderándolas.

En este bloque se trabajarán las medidas que se pueden realizar para facilitar el pleno desarrollo del potencial de estas personas, se trata de proporcionar a todas las facilidades para que puedan disfrutar de la vida en el municipio de forma plena.

#### Reto 1. Favorecer el aprendizaje de las lenguas oficiales del municipio de acogida.

El aprendizaje del idioma siempre es un elemento fundamental en los procesos de acogida e integración social de las personas migradas. Es uno de los elementos más importantes para el ejercicio de los derechos y obligaciones de la ciudadanía.

Además de establecer en el protocolo de acogida la información de la existencia de las dos lenguas, es imprescindible remarcar la importancia que tiene el conocimiento del euskera no solo para el desarrollo social sino también para el acceso al empleo o al sistema educativo. Se debe facilitar que el euskera no se perciba como un obstáculo más en la integración sino como una oportunidad.

#### Acción L2.R1.1 Realizar un estudio de la oferta y demanda de los cursos de euskera y castellano entre la población de origen extranjero para adecuar los mismos a las necesidades reales. Mapa sociolingüístico de la población inmigrante.

Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Euskera. Euskaltegi Municipal. AEK. Eta Kitto! CEPA.				
Público objetivo	Personas de origen extranjero que necesitan cursos de euskera y/o castellano				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	10.000€	0€	10.000€	0€
Indicadores	Realizar el estudio sobre demanda de cursos de euskera Realizar el estudio sobre demanda de cursos de castellano				
Estándar de evaluación	Realizado No Realizado.				

<b>Acción L2.R1.2 Recuperar el programa de parejas lingüísticas en castellano y euskera</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de euskera				
Público objetivo	Personas de origen extranjero y población nacional residentes en el municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	3.000€	3.000€	3.000€
Indicadores	Poner en marcha el programa en castellano. Poner en marcha el programa en euskera.				
Estándar de evaluación	Realizado No Realizado				

<b>Acción L2.R1.3 Continuar colaborando con el programa "Ongi Etorri" de Eta Kitto.</b>					
Responsable:	Técnico de Inmigración. Responsable de Servicios Sociales. Asociación Eta Kitto.				
Público objetivo	Personas de origen extranjero que demandan cursos de euskera				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de convocatorias del programa por año.				
Estándar de evaluación	Número de convocatorias igual o superior al actual. Realizado. No Realizado.				

<b>Acción L2.R1.4 Continuar con el programa "Empalabramiento".</b>					
Responsable:	Personal técnico de inmigración.				
Público objetivo	Personas de origen extranjero que no hablen castellano				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	26.300€	26.300€	26.300€	26.300€	26.300€
Indicadores	Número de personas en el programa desglosadas por sexo y edad de forma anual.				
Estándar de evaluación	Número de personas en el programa igual o mayor que el actual. Realizado. No realizado.				

**Reto 2. Empoderar a la población de origen extranjero facilitando que muestren sus conocimientos.**

La población de origen extranjero se presenta en muchos casos como subordinada a la población local, en el sentido de ser el sujeto pasivo que recibe la información, que es enseñada, que es contratada...En este sentido, parece importante cambiar esa percepción, no solo por parte de la población nacional sino también por parte de las personas que han llegado, empoderándolas. El reto 2 trataría de cambiar la imagen y percepción de estas personas.

<b>Acción L2.R2.1 Impartición, por parte de personas inmigrantes, de cursos municipales abiertos a toda la ciudadanía.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Cultura				
Público objetivo	Población general				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€
Indicadores	Número de talleres municipales impartidos por personas inmigrantes.				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 curso municipal anual. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2.R2.2 En colaboración con el departamento de deportes, organizar exhibiciones de deportes de los diferentes países de origen de las personas migrantes residentes en Eibar.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Deportes, Asociaciones de personas migrantes.				
Público objetivo	Población general				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€
Indicadores	Número de exhibiciones realizadas anualmente.				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 exhibición anual. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2.R2.3 Restaurar la fiesta intercultural con carácter bianual</b>					
Responsable:	Personal técnico de inmigración. Asociaciones del municipio				
Público objetivo	Población general				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	10.000€	0€	10.000€
Indicadores	Realización de la fiesta intercultural cada 2 años				
Estándar de evaluación	Realización de la fiesta intercultural cada 2 años. Realizado. No realizado.				

**Reto 3. Promover la participación de trabajo en red y la coordinación de todos los agentes para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas inmigrantes.**

El reto 3 busca promover el trabajo conjunto de todos los agentes que influyen en los procesos de inserción a través de las mesas ya existentes, la local y la comarcal cuyo trabajo hasta la actualidad ha resultado positivo.

<b>Acción L2.R3.1 Participar y colaborar en la Mesa de Inclusión Social.</b>					
Responsable:	El Ayuntamiento de Eibar. Gobierno Vasco.				
Público objetivo	Miembros de la Mesa de Inclusión Social.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	N.º de reuniones de la Mesa de Inclusión local				
Estándar de evaluación	Mínimo una reunión por cuatrimestre. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2.R3.2 Participar y colaborar la Mesa de Inclusión Comarcal.</b>					
Responsable:	El Ayuntamiento de Eibar. Debegesa.				
Público objetivo	Miembros de la Mesa de Inclusión Comarcal.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Reuniones de la Mesa de Inclusión Comarcal				
Estándar de evaluación	Mínimo una reunión por cuatrimestre. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2.R3.3 Mantener el Servicio de Orientación y Asesoría de las personas trabajadoras de hogar y de cuidados.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Igualdad.				
Público objetivo	Personas trabajadoras del hogar y cuidados				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Mantenimiento del Servicio				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2. R3.4. Seguir colaborando en el programa de empleabilidad Debabarrena Integra Bat Eginez de la Escuela de Armería.</b>					
Responsable:	Escuela de Armería. Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Promoción Económica. EPA.				
Público objetivo	Personas desempleadas de origen extranjero.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Seguir colaborando con el programa.				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

**Reto 4. Mejorar la capacidad de los niños y niñas de convivir y relacionarse entre ellos y ellas.**

La población de origen extranjero es eminentemente joven, como se ha podido ver en el análisis demográfico con la forma de las pirámides de población. La población de 16 años y menos años suma 544, niños (264) y niñas (280). Todas ellas están en edad escolar, por lo que los centros educativos han tenido que hacer un notable esfuerzo para darles un servicio en muchos casos con características específicas por el elemento idiomático y otras consideraciones.

Hay que señalar también el tema de la concentración de estos niños y niñas en determinados centros, lo que lejos de ayudar agudiza la situación. Se detectan en estos centros problemas de convivencia entre el alumnado derivados, no de actitudes racistas, sino de otra índole, relacionadas con la situación por el proceso migratorio.

Las acciones que se plantean en este reto pretenden aliviar esta situación y mejorar los procesos de socialización y adaptación de la población infantil al nuevo entorno en el que residen, realizando una serie de actuaciones.

<b>Acción L2.R4.1. Participar y asesorar en el grupo de trabajo del Consejo Escolar Municipal.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Infancia y Juventud. Consejo escolar municipal.				
Público objetivo	Centros escolares del municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de reuniones de asesoramiento anuales.				
Estándar de evaluación	Una reunión trimestral por año. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2.R4.2 Fomentar la participación de los niños y las niñas de familias de origen extranjero en las distintas actividades extraescolares de la localidad.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Infancia y juventud. Personal técnico de Cultura. Personal técnico de Servicios Sociales. Comunidad Educativa.				
Público objetivo	Población infantil de familias extranjeras del municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€
Indicadores	Número de matriculaciones en actividades extraescolares de población infantil de familias extranjeras realizadas al año.				
Estándar de evaluación	Número de matriculaciones al año mayor que el anterior. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2.R4.3 Ofrecer actividades para sensibilizar al alumnado, al profesorado y a la comunidad educativa en los principios de igualdad de trato y no discriminación y en el fomento de la convivencia intercultural.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Infancia y Juventud.				
Público objetivo	Comunidad educativa del municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€
Indicadores	Número de actividades de sensibilización.				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 actividad de sensibilización por semestre y por centro escolar. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L2.R4.4 Ofrecer asesoramiento en convivencia intercultural a los centros escolares de la localidad.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración.				
Público objetivo	Centros escolares del municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de actuaciones de asesoramiento				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 actuación de asesoramiento semestral por centro escolar. Realizado. No realizado.				

### LINEA 3:

**Impulsar la participación de las personas de origen extranjero en la vida social, cultural y festiva de Eibar.**

La participación es clave para asegurar la plena integración de todas las personas. Hablamos de participación en todos los ámbitos, social, político, económico. Esta línea de trabajo pretende facilitar los canales para hacer posible esa participación.

#### **Reto 1. Generar espacios de contacto y conocimiento/reconocimiento entre personas**

La comunicación entre la ciudadanía y el Ayuntamiento es mejorable en todos los casos, pero aún más en el caso de las personas de origen extranjero. Es importante que desde el Ayuntamiento se potencie una comunicación directa con las distintas comunidades, que permitirá tomar las decisiones y medidas más acordes con los problemas que se le planteen y estar al tanto de nuevas inquietudes que vayan surgiendo de forma rápida y directa, sin intermediarios.

Por otra parte, parece también importante fortalecer las propias redes de las personas de origen extranjero a través de la creación de una mesa intercultural que potencie el asociacionismo y la participación en la vida social y cultural del municipio.

Para ello planteamos las siguientes acciones:

<b>Acción L3.R1.1 Mantener desde el Área de Inmigración un flujo de comunicación constante con las comunidades de personas extranjeras, sus asociaciones, sus representantes, con el objetivo de conocer sus necesidades e inquietudes.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Responsable de Servicios Sociales.				
Público objetivo	Población y asociaciones de origen extranjero.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de reuniones convocadas				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 reunión semestral. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L3.R1.2 Trabajar la interculturalidad con la creación de una mesa de participación que permita apoyar la política social en esa área. Mesa Intercultural.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Responsable de Servicios Sociales.				
Público objetivo	Población de Eibar.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Crear la Mesa Intercultural. Número de reuniones anuales.				
Estándar de evaluación	Mínimo 2 reuniones anuales. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L3.R1.3 Continuar y potenciar el programa "Bizilagunak".</b>					
Responsable:	Personal técnico de inmigración y asociaciones				
Público objetivo	Población general				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	1.000€	1.000€	1.000€	1.000€	1.000€
Indicadores	Realizar el programa				
Estándar de evaluación	Una comida año. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L3. R1.4 Fomento de la interculturalidad mediante la realización de charlas, talleres, cinefórum, invitando a la ciudadanía a participar.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Responsable de Servicios Sociales.				
Público objetivo	Población residente en el municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	2.000€	3.000€	0€	3.000€	0€
Indicadores	Número de actividades realizadas cada año.				
Estándar de evaluación	Realización de mínimo 6 actividades cada año. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L3.R1.5 Realizar y difundir declaraciones institucionales conmemorativas, invitando a la ciudadanía a sumarse a las mismas.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Responsable de Comunicación del Ayuntamiento				
Público objetivo	Población residente en el municipio.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de declaraciones institucionales realizadas.				
Estándar de evaluación	Realización anual de tres declaraciones institucionales relacionadas con: personas migrantes, contra el racismo y la xenofobia, de las personas refugiadas. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L3. R1.6 Realizar actividades de sensibilización sobre diversidad cultural dirigidas al colectivo de personas mayores usuarias de Centros Sociales</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de personas mayores. Responsable de Servicios Sociales.				
Público objetivo	Personas mayores usuarias de Centros Sociales.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	1.000€	1.000€	1.000€
Indicadores	Número de actividades realizadas cada año.				
Estándar de evaluación	Realización de mínimo 2 actividades cada año. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L3. R1.7 Realizar actuaciones para que los Centros Sociales de personas mayores trabajen la diversidad cultural y sean espacios también, para las personas mayores de origen extranjero.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de personas mayores. Responsable de Servicios Sociales.				
Público objetivo	Personas mayores usuarias de Centros Sociales. Asociaciones de personas de origen extranjero. Personas mayores de origen extranjero.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	1.000€	1.000€	1.000€
Indicadores	Número de actuaciones y reuniones realizadas cada año.				
Estándar de evaluación	Realizado. No realizado.				

**Reto 2. Favorecer la participación de todas las personas en los actos culturales y festivos.**

Es quizá en los espacios de ocio y fiesta donde más fácil puede darse la participación. Son en los momentos de celebración y esparcimiento donde las personas queremos poder mostrar nuestra cultura y tradiciones a los demás para dentro de la singularidad de cada uno compartir la fiesta y el tiempo libre.

Este reto 2 quiere propiciar cauces para la participación en los actos culturales y festivos de todas las personas de Eibar.

<b>Acción L3.R2.1 Incluir la colaboración de la Mesa Intercultural en el diseño de la programación de las fiestas locales por parte del departamento de cultura y fiestas.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Cultura y Fiestas				
Público objetivo	Población general				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de contactos realizados entre la Mesa Intercultural y el departamento de cultura y fiestas.				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 contacto por fiesta. Realizado. No realizado.				

<b>Acción L3.R2.2 En colaboración con el departamento de cultura y fiestas, organizar un concurso gastronómico intercultural dentro de la programación de una festividad local.</b>					
Responsable:	Personal técnico de Inmigración. Personal técnico de Cultura y Fiestas. Tejido asociativo de personas inmigrantes.				
Público objetivo	Población general				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de concursos gastronómicos.				
Estándar de evaluación	Mínimo 1 concurso anual. Realizado. No realizado.				

**Reto 3. Mejorar la comunicación a la población de origen extranjero, de las actividades que realiza el Ayuntamiento.**

La mejor forma de que la información llegue a las personas a las que les pueda interesar es que provenga de contactos de personas en las que se tenga confianza y se aprecie su criterio para valorar una información como interesante. Es decir, que el hecho de que la información provenga de esa persona le da valor y hace que se reciba con interés. En un mundo en que la información que nos llega es excesiva, este hecho distintivo es muy importante y es el elemento diferenciador para conseguir que esa información llegue o no al público de interés.

<b>Acción L3.R3.1 Elaboración de una red de personas colaboradoras, con contactos entre la población de origen extranjero, para difundir las actividades que realiza el Ayuntamiento a través de ellas.</b>					
Responsable:	Personal técnico de inmigración				
Público objetivo	Personas de origen extranjero				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	0€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Número de comunicaciones realizadas a través de esta red.				
Estándar de evaluación	Comunicación a través de esta red de mínimo el 60% de los eventos que tengan relación con las personas inmigrantes. Realizado No realizado				

**Reto 4. Trabajar las dificultades en la convivencia para conseguir que Eibar sea una ciudad libre de discriminación.**

En los últimos años han surgido problemas de convivencia con violencia entre algunos grupos de personas de origen extranjero. Desde el ámbito municipal se realiza una labor de colaboración con la Policía Municipal y la Ertzaintza. No obstante, existen protocolos de actuación municipales ante situaciones de odio, con diferentes opciones a seguir en función de la gravedad de los mismos.

<b>Acción L3.R4.1 En colaboración con Biltzen, desarrollar un instrumento local para la actuación ante incidentes de odio racista, xenófobo, antigitano y LGTBIfóbico</b>					
Responsable:	Departamento de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Eibar. Personal técnico de Inmigración. Biltzen.				
Público objetivo	Personal técnico municipal.				
Año	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Presupuesto	2.000€	0€	0€	0€	0€
Indicadores	Adherirse al protocolo.				
Estándar de evaluación	Realizado No Realizado.				

## 4.4. Seguimiento y evaluación.

Todo Plan debe incorporar un **sistema de seguimiento y evaluación** del mismo. La puesta en marcha de cualquier Plan, y el de convivencia entre culturas no es una excepción, debe llevar integradas en su diseño las fases de seguimiento y evaluación desde el mismo momento de su definición. Estas son las que van a permitir estudiar el grado de cumplimiento de las acciones planteadas en el plan a través de los indicadores de medición que se hayan establecido, así como conocer el grado de consecución de los objetivos planteados inicialmente, a los que dichas acciones pretenden dar cobertura. La evaluación final permitirá, además, establecer un punto de partida para la redacción de un nuevo Plan.

Entendemos la evaluación del plan como un proceso también participativo, donde se tengan en cuenta el seguimiento que han ido realizando los actores responsables de la ejecución de cada acción, así como la del público objetivo a quien iba dirigida cada una de ellas. Algunas de las **finalidades de la evaluación** de un plan son:

- Estimar el impacto de la planificación y las actuaciones del Plan, para comprobar si se han alcanzado los objetivos iniciales, pero también para saber si siguen siendo relevantes y si las estrategias empleadas han sido las más apropiadas.
- Mejorar la planificación y gestión de las actuaciones de futuros planes.
- Fortalecer el proceso organizativo y aprendizaje institucional, a partir de la autoevaluación.
- El trabajo conjunto de los sectores implicados, población, administración, tejido asociativo, permite negociar las perspectivas, de modo que se pueden desarrollar estrategias válidas para todos.

Para realizar el **seguimiento de las acciones** propuestas, se debe contrastar lo ejecutado con lo planificado, partiendo de las fichas de seguimiento y evaluación de las acciones. Las fichas de seguimiento deberán ser cumplimentadas a la finalización de cada acción. Con estos datos se realizaría un seguimiento doble:

- **Seguimiento intermedio:** Los datos recogidos en las fichas de evaluación de cada programa deberán ser confeccionadas y remitidas al personal técnico de Inmigración, para su conocimiento, según la acción ET.3.3.
- **Seguimiento anual:** A principios de cada año, el Servicio de Inmigración revisará el grado de ejecución de las acciones programadas el año inmediatamente anterior. Para ello, utilizará los indicadores de actividad asignados a cada acción y los resultados del seguimiento intermedio. Con los datos recogidos realizará un informe, con datos cualitativos de las personas responsables en cuanto a dificultades encontradas o demandas que se hayan podido recoger.
- 

Además del seguimiento, se debe someter el **Plan** en su conjunto a **Evaluación**. Entendemos el proceso evaluativo en una serie de pasos:

- **Evaluación intermedia:** se realizará anualmente. Además de medir el grado de cumplimiento de las acciones incluidas en la programación, este ejercicio evaluativo servirá para revisar la vigencia de los objetivos específicos incluidos en el Plan, por si fuera necesario redefinirlos.
- **Evaluación final:** tendrá lugar al finalizar la vigencia del Plan. Incluirá los siguientes aspectos:
  - **Evaluación de la eficacia:** a partir de los informes de seguimiento se analizará el grado de cumplimiento del Plan, reflejando los resultados de cada acción programada. Con esto se logrará determinar el alcance de consecución del Plan.
  - **Evaluación del proceso:** la evaluación final incluirá una reflexión en torno al proceso de construcción y gestión del Plan, incluidas sus herramientas para la planificación, los agentes de gestión, el seguimiento y la evaluación.
  - **Evaluación del impacto:** se procederá a evaluar el impacto del IV Plan por medio del análisis de cuántas personas se han beneficiado de sus acciones y de qué manera.

# Anexo 1. Esquema de acciones

---

## ***Ejes transversales***

**Eje 1. Coordinación y seguimiento desde el Área de Inmigración de todas las acciones que se realizan desde el Ayuntamiento que tengan relación con las personas inmigrantes y crear sinergias con responsables de esta área de otros municipios.**

Acción ET.1.1 Dotar al personal técnico de inmigración de tiempo de trabajo que sea necesario, para el seguimiento y coordinación del IV Plan de Convivencia y Diversidad.

Acción ET.1.2 Coordinación con los agentes internos y externos de las diferentes actividades que tengan como público objetivo a la población inmigrante.

Acción ET.1.3 Recogida sistematizada de los datos estadísticos de las personas participantes en cualquiera de las acciones/actividades/programas que desarrolle cualquier área municipal (desagregados por sexo, edad, origen). Esto permitirá al personal técnico municipal la gestión de la diversidad cultural.

Acción Et.1.4 Participar y colaborar en la Red de municipios por la Diversidad Elkarbizi, de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

**Eje 2. Incorporar la perspectiva de la diversidad cultural en la actividad del Ayuntamiento.**

Acción ET.2.1 Formar al personal técnico municipal y político en diversidad cultural.

Acción ET.2.2 Establecimiento de un calendario de reuniones anuales con las diferentes direcciones de las áreas municipales para planificar la incorporación de la perspectiva de la diversidad.

Acción ET.2.3 Realización de un protocolo de comunicación para notificar las acciones/actividades/programas que se realicen desde el Ayuntamiento. Este protocolo deberá incluir la perspectiva de la diversidad cultural en la

accesibilidad de la información: idiomas, pictogramas, soportes y medios diferentes de la comunicación.

### **Eje 3. Desarrollo, difusión, impulso y evaluación del IV Plan de Convivencia y Diversidad.**

Acción ET.3.1 Difusión del Plan. Crear un plan de comunicación del Plan.

Acción ET.3.2 Creación de materiales didácticos para la difusión del Plan.

Acción ET.3.3 Elaboración de una ficha de evaluación y seguimiento de las acciones que se incluyen en el Plan.

## ***Líneas de actuación***

**LINEA 1:** Favorecer el proceso de acogida.

### **Reto 1. Hacer accesibles todos los trámites e informaciones necesarias para residir en el municipio desde la Administración municipal.**

Acción L1.R1.1 Elaborar y aplicar un protocolo de intervención de acogida municipal.

Acción L1.R1.2 Establecer procesos de intervención a través del Kzgunea, para que las personas migradas sean capaces de conseguir la autonomía digital.

Acción L1.R1.3 Elaboración y difusión de un folleto informativo a modo de guía de recursos del municipio, con descripción de equipamientos y servicios de todo tipo.

Acción L1.R1.4 Constituir un grupo de trabajo para la revisión del programa de acogida Eibarren Bizi.

Acción L1.R1.5 Mantener y reforzar el programa de apoyo psicosocial transcultural Bidelagun, dirigido a la población inmigrada atendida por el departamento de Servicios Sociales.

## **Reto 2. Actualizar y difundir de forma accesible la Guía de Recursos Sociales municipales.**

Acción L1.R2.1 Actualizar, divulgar la guía de Recursos de Servicios Sociales en diferentes lenguas (euskera, castellano, inglés, francés y árabe).

## **Reto 3. Implicar a la ciudadanía de Eibar en la acogida de las personas recién llegadas.**

Acción L1.R3.1 Fomentar el asociacionismo de las personas migrantes para que, entre otros objetivos, generen redes de acogida.

Acción L1.R3.2 Estudiar la creación de una línea de subvenciones a asociaciones que actúan en el municipio, para fortalecerlas y que les permita convertirse en agentes en el proceso de acogida.

Acción L1.R3.3 Seguir colaborando con Zas!, Red vasca antirumores y organizando acciones conjuntas en la localidad.

## **LINEA 2: Mejorar las oportunidades de las personas de origen extranjero, empoderándolas.**

### **Reto 1. Favorecer el aprendizaje de las lenguas oficiales del municipio de acogida.**

Acción L2.R1.1 Realizar un estudio de la oferta y demanda de los cursos de euskera y castellano entre la población de origen extranjero para organizar los mismos a las necesidades reales. Mapa sociolingüístico de la población inmigrante.

Acción L2.R1.2 Recuperar el programa de parejas lingüísticas en castellano y euskera.

Acción L2.R1.3 Continuar colaborando con el programa "Ongi Etorri" de Eta Kitto.

Acción L2.R1.4 Continuar con el programa "Empalabramiento".

## **Reto 2. Empoderar a la población de origen extranjero facilitando que muestren sus conocimientos.**

Acción L2.R2.1 Impartición, por parte de personas inmigrantes, de cursos municipales abiertos a toda la ciudadanía.

Acción L2.R2.2 En colaboración con el departamento de deportes, organizar exhibiciones de deportes de los diferentes países de origen de las personas migrantes residentes en Eibar.

Acción L2.R2.3 Restaurar la fiesta intercultural con carácter bianual.

## **Reto 3. Promover la participación en el trabajo en red y la coordinación de todos los agentes para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas inmigrantes.**

Acción L2.R3.1 Participar y colaborar en la Mesa de Inclusión Social.

Acción L2.R3.2 Participar y colaborar en la Mesa de Inclusión Comarcal.

Acción L2.R3.3 Mantener el Servicio de Orientación y Asesoría de las personas trabajadoras de hogar y de cuidados.

Acción L2.R3.4 Seguir colaborando en el programa de empleabilidad Debabarrena Integra Bat Eginez de la Escuela de Armería.

## **Reto 4. Mejorar la capacidad de los niños y niñas de convivir y relacionarse entre ellos y ellas.**

Acción L2.R4.1 Participar y asesorar en el grupo de trabajo del Consejo Escolar Municipal.

Acción L2.R4.2 Fomentar la participación de los niños y las niñas de familias de origen extranjero en las distintas actividades extraescolares de la ciudad.

Acción L2.R4.3 Ofrecer actividades para sensibilizar al alumnado, al profesorado y a la comunidad educativa en los principios de igualdad de trato y no discriminación, y en el fomento de la convivencia intercultural.

Acción L2.R4.4 Ofrecer asesoramiento en convivencia intercultural a los centros escolares de la comunidad.

**LINEA 3:** Impulsar la participación de las personas de origen extranjero en la vida social, cultural y festiva de Eibar.

**Reto 1. Generar espacios de conocimiento/reconocimiento entre personas.**

Acción L3.R1.1 Mantener desde el Área de Inmigración un flujo de comunicación constante con las comunidades de personas extranjeras, sus asociaciones, sus representantes, con el objetivo de conocer sus necesidades e inquietudes.

Acción L3.R1.2 Trabajar la interculturalidad con la creación de una mesa de participación que permita apoyar la política social en esa área. Mesa Intercultural.

Acción L3.R1.3 Continuar y potenciar el programa "Bizilagunak".

Acción L3.R1.4 Fomento de la interculturalidad mediante la realización de charlas, talleres, cinefórum, invitando a la ciudadanía a participar.

Acción L3.R1.5 Realizar y difundir declaraciones institucionales conmemorativas, invitando a la ciudadanía a sumarse a las mismas.

Acción L3.R1.6 Realizar actividades de sensibilización sobre la diversidad cultural dirigidas al colectivo de personas mayores usuarias de Centros Sociales.

Acción L3.R1.7 Realizar actuaciones para que los Centros Sociales de personas mayores trabajen la diversidad cultural y sean espacios también, para las personas mayores de origen extranjero.

**Reto 2. Favorecer la participación de todas las personas en los actos culturales y festivos.**

Acción L3.R2.1 Incluir la colaboración de la Mesa intercultural en el diseño de la programación de las fiestas locales por parte del departamento de cultura y fiestas.

Acción L3.R2.2. En colaboración con el departamento de cultura y fiestas, organizar un concurso gastronómico intercultural dentro de la programación de una festividad local.

**Reto 3. Mejorar la comunicación a la población de las actividades que realiza el Ayuntamiento.**

Acción L3.R3.1 Elaboración de una red de personas colaboradoras, con contactos entre la población de origen extranjero, para difundir las actividades que realiza el Ayuntamiento a través de ellas.

**Reto 4. Trabajar las dificultades en la convivencia para conseguir que Eibar sea una ciudad libre de discriminación.**

Acción L3.R4.1 En colaboración con Biltzen, desarrollar un instrumento local para la actuación de incidentes de odio racista, xenófobo, antigitano, LGTBIfóbico.

## Anexo 2. Definiciones de programas y asociaciones mencionados

---

### ❖ *Elkarbizi Sarea.*

La Diputación de Gipuzkoa ha puesto en marcha la red "Elkarbizi Sarea" con el propósito de compartir experiencias que se realizan en los diferentes Ayuntamientos de Gipuzkoa y diseñar un programa donde se trabaje la diversidad. El Negociado de Diversidad Cultural ha asistido a las diferentes reuniones organizadas con ese fin.

### ❖ *Eibarren Bizi.*

Es un programa de acogida donde las/os nuevas/os vecinas/os tienen la oportunidad de conocer de primera mano información de utilidad para una mayor integración social en el municipio.

### ❖ *Bidelagun.*

Servicio de atención psicosocial que ofrece se ofrece a las personas migrantes que son atendidas por los servicios sociales. Es un programa que consiste en el acompañamiento a aquellas personas y familias que están experimentando el proceso migratorio.

### ❖ *Parejas Lingüísticas*

Programa de voluntariado lingüístico que busca facilitar la práctica del idioma (ya sea castellano o euskera) a las personas recién llegadas, de una forma distendida y relajada. Además, fomenta el mutuo conocimiento entre las diferentes culturas presentes en la localidad

❖ **Ongi Etorri.**

Es un programa para la acogida y convivencia en Eibar, que crea actividades entre grupos de vecinos para favorecer el conocimiento mutuo de costumbres e idiomas.

❖ **Eta Kitto Euskara Elkartea.**

La misión de Euskara Elkartea es actuar a favor de la lengua vasca, sensibilizando sobre su uso, implicando al mayor número de personas posible y ofreciendo programas, utilizando los recursos de los que disponemos.

Su visión es conseguir la normalización del euskera en Eibar. Ser la asociación un referente en la sociedad vasca y un lugar de encuentro plural y dinámico para la ciudadanía, aumentando su prestigio.

❖ **Empalabramiento.**

Empalabramiento es un servicio municipal de cursos de capacitación y aprendizaje de la lengua castellana, además de un lugar de empoderamiento de mujeres migradas.

❖ **Bizilagunak.**

Bizilagunak es una iniciativa que facilita el encuentro de vecinos y vecinas autóctonas y extranjeras en torno a una comida.

❖ **Biltzen.**

Biltzen es un servicio de titularidad pública, adscrito al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, cuya misión es contribuir a:

- La integración y el disfrute de los derechos de la ciudadanía por parte todas las personas residentes en Euskadi, con independencia de su origen racial y/o étnico, lengua, adscripción religiosa, etc.
- El avance permanente en la capacidad de la sociedad vasca para gestionar positivamente y en clave inclusiva la diversidad cultural y la convivencia entre los diferentes grupos culturales que la conforman.
- La promoción de la sensibilización y la creación de herramientas y recursos para la lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia, así como cualquier otra forma de intolerancia y odio hacia la diferencia.

❖ ***Debarrena Integra Bat Eginez.***

Se trata de un programa gestionado por la Escuela de Armería de Eibar y subvencionado por el Gobierno Vasco, cuyo objetivo es la inserción sociolaboral de personas desempleadas en riesgo de exclusión social.