

# Estrategia para la gestión de la diversidad: por una convivencia intercultural

## 2021-2024



Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

**ikus  
pegi** Immigrazioaren  
Euskal Behatokia  
Observatorio Vasco  
de Inmigración





# 1

## PRESENTACIÓN

Los primeros años del siglo XXI evidenciaron algo que ya venía mostrándose desde finales del siglo pasado: la llegada de personas de origen extranjero a la sociedad vasca, en número relevante, con el objetivo mayoritario de mejorar su situación económica y alcanzar un proyecto vital de futuro para las personas que llegaban y para sus descendientes.

En Álava ya habíamos recibido a finales del siglo pasado a grupos de personas de origen extranjero, siendo destacables los procedentes del norte de África, pero nunca con la intensidad de este siglo.

Asistimos, en la primera década de este siglo, a la consolidación y diversificación de la inmigración en Álava, de forma que recibimos personas de todos los rincones del mundo. Es ya un hecho estructural. En Álava residen alrededor de 42.671 personas de origen extranjero (Ikuspegi, datos a 1 de enero de 2020), el 12,8% del total de la población alavesa: compartimos con ellas y sus descendientes los centros educativos, el trabajo, la universidad, los lugares de ocio, los espacios de culto, los servicios municipales, forales y autonómicos, las aficiones, etc. Compartimos con todas ellas un proyecto de país porque su intención es quedarse en Euskadi y, las que residen en Álava, continuar conviviendo en nuestro territorio y desarrollar su proyecto vital, familiar y social.

Eso, a pesar de que solo en estas dos décadas que llevamos de siglo estamos enfrentando dos importantes crisis que están poniendo a prueba la resiliencia de la sociedad alavesa. Nos referimos a la crisis económica de 2008 (que se prolongó hasta bien entrado 2014) y ahora, a la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, que sabemos que ha empezado en 2020 pero no tenemos la certeza de hasta cuándo persistirán sus consecuencias; en todo caso parece que no menos de 2021 o 2022, en el mejor de los escenarios.

Sin olvidarnos de la “crisis de las personas refugiadas de 2015” provocada por la guerra en Siria y que devino en la llegada a Europa, en número importante, de personas y familias que solicitaron refugio y asilo huyendo de un conflicto insentido alimentado por los intereses geoestratégicos de los dos grandes bloques económico-políticos de Rusia (y aliados) y EEUU de América (y aliados). Aunque esta crisis haya tenido una influencia menos directa en la vida cotidiana de la ciudadanía alavesa, no deja de tener su importancia mediática, simbólica y ética.

Y es que, la realidad social en Álava ha cambiado mucho en las dos últimas décadas: hoy en día somos una sociedad mucho más diversa de lo que ya éramos antes de la llegada de personas de origen extranjero. Los datos y el análisis de las dinámicas sociales actuales nos confirman, además, que esta diversidad será mayor en las próximas décadas. Porque van a seguir llegando personas de origen extranjero, para responder, fundamentalmente, a la demanda de puestos de trabajo que la estructura ocupacional del Estado español, de Euskadi y Álava no puede dar respuesta.

La sociedad alavesa es una sociedad atractiva porque ofrece puestos de trabajo, servicios sociales, actitudes tolerantes (en general), ambiente pacífico y seguro y, sobre todo, oportunidades para desarrollar un proyecto vital. Los datos del diagnóstico elaborado en 2019 y centrado en la población alavesa de origen extranjero, así lo atestiguan<sup>1</sup>.

Este Estudio diagnóstico sobre el fenómeno migratorio en Álava 2019 es la base sobre la que se construye la *Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024*. En aquel se realizó un profundo y exhaustivo análisis de la realidad social de la población de origen extranjero residente en nuestro territorio, donde se recogían datos de carácter padronal de la población alavesa por cuadrillas, datos de carácter más estructural sobre distintos ámbitos (vivienda, servicios sociales y prestaciones económicas como la RGI, mercado laboral y educación), la posición de la población alavesa en relación a sus percepciones y actitudes hacia la inmigración extranjera y la narrativa, discursos y opiniones de la propia población de origen extranjero residente en nuestro territorio.

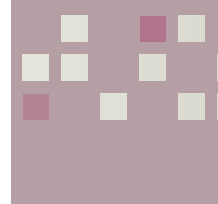
Este diagnóstico sentaba las bases, en sus conclusiones y recomendaciones, de la *Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024: por una convivencia intercultural* que presentamos en este documento.

Analizando la estructura demográfica (pirámide de población), la estructura formativa (nivel educativo de la población vasca) y la estructura ocupacional (perfiles de los puestos de trabajo del mercado laboral) de la CAE y de Álava, se observa un claro desequilibrio con tres importantes elementos que, descritos someramente, son: a) baja natalidad y recambio generacional; b) alto nivel educativo de la población con expectativas laborales acordes; c) y nichos laborales de baja o media cualificación en sectores como la dependencia, el cuidado de hogares, la hostelería, la agricultura, la construcción o la industria.

La sociedad alavesa, para progresar, va a seguir recibiendo personas de origen extranjero en las próximas décadas con el doble objetivo de mejorar el saldo demográfico y cubrir aquellos puestos de trabajo que no ocupa la población autóctona. La previsión a corto plazo es que los movimientos migratorios en el territorio alavés sigan teniendo fuerte relación con su dinámica económica, pero también debemos prever que en las sociedades con procesos de inmigración más maduros la diversidad se desvincula de la dinámica económica, adquiere su propio ritmo y aumenta su complejidad.

---

<sup>1</sup>Oleaga, J. A., Fouassier, M., Ruiz, I., Martín, M.J., Fullaondo, A., Sancosmed, I., Moreno, G. y Arteta, T. (2020) *Estudio diagnóstico sobre el fenómeno migratorio en Álava 2019*. En línea: <https://n9.cl/nhgs>



Pero la inmigración no solo es una necesidad para Álava: también las personas que vienen necesitan el reconocimiento de sus derechos como ciudadanas, necesitan poder disfrutar de las condiciones básicas que les permitan desarrollar su proyecto vital en paz y necesitan disponer de las mismas oportunidades, en las mismas condiciones de igualdad de trato que el resto de la ciudadanía vasca. Es decir, necesitan ser reconocidas como sujetos de derechos y de obligaciones. Y todo ello, encaminado a la integración social de todas las personas.

La llegada de personas de origen extranjero en número tan relevante como el señalado con anterioridad y la seguridad de que irá en aumento en los próximos años, nos confirma un hecho sin precedentes en nuestro territorio: la gran diversidad de orígenes, de culturas, de creencias, de religiones, de idiomas, de costumbres, de cosmovisiones. Somos una sociedad muy diversa y lo vamos a ser aún más; ya éramos, la alavesa, una sociedad con prácticas culturales diversas y múltiples y ahora lo seremos más. Podemos decir que ya somos una sociedad multicultural, formada por personas con culturas y prácticas culturales múltiples.

Esta realidad implica la necesidad de establecer una estrategia que aborde su gestión, que afronte sus roces y resuelva sus conflictos, para conseguir una integración social efectiva de todas las personas que formamos la sociedad alavesa. La convivencia multicultural no es un problema: es un hecho, una evidencia. Pero lo que sí sabemos es que en la gestión de esa convivencia surgen, en ocasiones, dificultades que hay que resolver para conseguir una convivencia inclusiva, integradora y pacífica.

La Diputación Foral de Álava apuesta por un enfoque, un abordaje y una estrategia intercultural para la gestión de la diversidad de sus gentes. Esta estrategia para la gestión de la diversidad en clave de interculturalidad descansa en un concepto fundamental: la igualdad de trato y no discriminación de todas las personas que forman la sociedad alavesa. Se trata de remitir todo el andamiaje de intervención a los derechos de ciudadanía de todas las personas: somos todos y todas iguales ante la ley, con los mismos derechos y las mismas obligaciones. Y eso implica que ninguna persona puede ser discriminada por ningún motivo.

Una estrategia para la gestión de la diversidad basada en el modelo intercultural implica el respeto de todas las personas y de todas las prácticas culturales y el compromiso de la construcción de una sociedad alavesa de futuro, fruto de la participación y de la interacción dialéctica de todos los actores y agentes que la componen. De este modo avanzamos hacia una sociedad alavesa más integradora, más inclusiva, más justa y con mayor cohesión social, elementos básicos para una sociedad exitosa de futuro.

Especialmente relevante es hoy en día el compromiso de la Diputación Foral de Álava con el principio de igualdad de trato y no discriminación por los efectos económicos y sociales que está teniendo el impacto de la crisis sanitaria de la COVID-19. En tiempos de crisis tenemos la certeza de que quienes más sufren sus efectos son las personas que ocupan la parte baja de la estratificación social, como evidencian repetidamente los datos de los que disponemos. Es, por lo tanto, relevante la apuesta de la Diputación Foral de Álava por esta Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024, por una convivencia intercultural, expresada por su Diputado General en el Debate de Política General del pasado 28 de sep-

tiembre, cuando explicaba la iniciativa Araba Helburu, basada en tres ejes estratégicos de acción de la Diputación: “el fortalecimiento de los servicios sociales y de la cohesión social, ; el impulso de la recuperación económica y del empleo, junto con la introducción de los cambios que nuestra industria necesita; y la transición energética y la acción climática”, con el objetivo de “ayudar a construir las políticas del futuro que necesita el territorio”.

Finalmente, una última consideración: la Diputación Foral de Álava está comprometida con esta *Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024: por una convivencia intercultural*, hasta donde le permiten sus competencias, respetando escrupulosamente las de otras administraciones autonómicas, forales y municipales, y en coordinación con ellas.

# 2

## BASES

La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 de la Diputación Foral de Álava emana de la estrategia y de los principios básicos compartidos por el conjunto de personas e instancias de la propia Diputación, coincide con los objetivos de otros planes y estrategias de país, y se alinea, en particular, con la orientación que contiene el V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración del Gobierno Vasco.

Esta Estrategia, en concreto, es coherente con las líneas y ejes estratégicos contenidos en:

- El Plan de Gobierno de la Diputación Foral de Álava, expresado por su Diputado General en el Debate de Política General de 28 de septiembre de 2020.
- El V Plan de Actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración del Gobierno Vasco 2018-20.
- La Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.
- El Pacto Mundial para la Migración segura, ordenada y regular de las Naciones Unidas, suscrito en diciembre de 2018 por la mayoría de los países del mundo.
- El Pacto Social Vasco para la Migración, suscrito en noviembre de 2019 por la mayor parte de la sociedad vasca, incluida la Diputación Foral de Álava.
- El I Plan Foral de Inmigración de Álava 2009-2012.
- El IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava 2016-2020.
- El Plan de Convivencia y Diversidad de Agurain/Salvatierra 2019-2022.
- El Plan de Convivencia y Diversidad de Vitoria-Gasteiz.
- Planes de convivencia municipales, como pueden ser, entre otros, el II Plan de Convivencia de Oyón, el Plan de Convivencia de Labastida y el II Plan Municipal para la Convivencia Intercultural en Campezo.

## 2.1. Misión

En relación a la misión:

- La Estrategia para la Gestión de la Diversidad en clave de convivencia intercultural 2021-2024 tiene la ambición de convertirse en el referente de las actuaciones de la Diputación Foral de Álava en el ámbito de la gestión de la diversidad, de la convivencia intercultural de toda la ciudadanía alavesa y de la defensa de la igualdad de trato y no discriminación de ninguna persona por ningún motivo, con especial atención a todo lo relacionado con las personas de origen y/ o ascendencia extranjera.

La gestión de la creciente diversidad multicultural de la sociedad alavesa precisa de un instrumento que guíe las acciones conducentes a fomentar una convivencia integradora e inclusiva y a avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y cohesionado.

Todo ello, como es natural, dentro del marco competencial de la Diputación Foral de Álava y en cooperación y coordinación con el resto de administraciones autonómicas, forales y municipales.

## 2.2. Visión

Y en cuanto a la visión:

- La Estrategia para la Gestión de la Diversidad en clave de convivencia intercultural 2021-2024 recoge los ejes prioritarios de actuación de la Diputación Foral de Álava conducentes a una sociedad alavesa, presente y futura, igualitaria en el acceso a derechos de ciudadanía y que garantiza la equidad de oportunidades de todas las personas residentes en nuestro territorio. Comparte con el mencionado V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración del Gobierno Vasco, la visión de una sociedad alavesa de futuro más cohesionada, más justa y más solidaria, una sociedad que “respeto la diversidad de todas las personas y culturas y potencia un contexto de interacción social positiva” (pág. 16).

## 2.3. Conceptos

Esta Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024: por una convivencia intercultural descansa en los tres conceptos centrales que le dan su nombre:

### 2.3.1. Diversidad de origen

Que la sociedad alavesa ya era diversa antes del incremento en la llegada a nuestro territorio alavés de personas de origen extranjero al final del siglo pasado y principio de este está fuera de toda duda o discusión. La sociedad alavesa actual



es fruto del intercambio social, cultural, económico, etc. de grupos de personas de diferentes orígenes desde hace muchos siglos. Es un hecho que no es discutible.

Pero lo que tampoco es discutible es el hecho de que los movimientos migratorios de las últimas décadas han aportado nuevas características a esa diversidad, tanto en lo referente a la multiplicidad de los orígenes como al ritmo de llegada de personas de otras latitudes. Estos últimos años hemos asistido a un incremento notable de la diversidad y, paralelamente, a una mayor diversidad cultural porque las personas que llegan a nuestro territorio son de todos los confines de la tierra.

Es una evidencia, por lo tanto, la diversidad creciente de la sociedad alavesa. Y los datos y el análisis de las tendencias migratorias mundiales nos confirman que vamos a seguir recibiendo personas de origen extranjero en número relevante los próximos años.

La sociedad alavesa está compuesta por personas nacidas en la CAE y en el Estado español con nacionalidad española; por personas nacidas en la CAE, pero con nacionalidad extranjera por tener padre y madre extranjeros; por personas de origen extranjero y nacionalidad extranjera; por personas de origen extranjero, pero con nacionalidad española, personas nacionalizadas; por personas nacidas en la CAE y en el Estado español y con ascendencia extranjera. La sociedad alavesa reúne en su seno una gran variedad de orígenes, de ascendencias y de situaciones documentales de sus integrantes, imprescindible para entender su riqueza y su diversidad cultural.

### **2.3.2. Convivencia**

Todas las personas descritas en el párrafo anterior forman parte de la sociedad alavesa y comparten los diferentes ámbitos de interacción social: en los espacios educativos, laborales, asociativos, religiosos, lúdicos, etc.

Sin embargo, no todas ellas conviven en esos espacios, sino que, en ocasiones, simplemente coexisten en ellos. Distinguimos, por lo tanto, entre coexistencia y convivencia. La primera se da entre personas o grupos de personas cuando coinciden en un espacio o ámbito, pero no interactúan entre sí. La segunda, la convivencia entre personas o grupos de personas, se produce cuando se relacionan e interactúan mutuamente.

La coexistencia no conduce a la integración social, como proceso que garantiza un acceso pleno de todas las personas a sus derechos de ciudadanía y construye una sociedad justa, igualitaria y cohesionada. La coexistencia es el fruto de la gestión de la diversidad en clave de multiculturalidad: coincidimos, pero no nos relacionamos. Y genera una sociedad fragmentada, desigual e injusta.

La convivencia exige la relación y la interacción interpersonal en los espacios sociales. Es el fruto de una estrategia de gestión de la diversidad en clave de interculturalidad. La convivencia implica compartir y presupone colaborar. Y para ello, es necesario generar confianza mutua. La Diputación Foral de Álava tiene la convicción de que una estrategia para la gestión de la diversidad fundamentada en una convivencia efectiva y real, es la base de una sociedad alavesa exitosa en el futuro. En consecuencia, esta estrategia facilitará la creación de espacios de

relación y fomentará dinámicas de interacción personal de la ciudadanía como premisa de construcción de una verdadera convivencia intercultural.

### 2.3.3. Interculturalidad

Las sociedades que se proyectan exitosas en el futuro son las plurales y las diversas. Toda sociedad es dinámica: crece, recibe inmigración y se expande, o se reduce, emigra y empobrece. Tenemos la fortuna de que la sociedad vasca y la alavesa son sociedades en crecimiento, en expansión. Estamos en una etapa en la que recibimos personas de otros orígenes que desean formar parte de nuestro proyecto de país y colaborar codo a codo con nosotros y nosotras para construir un futuro mejor para nuestros hijos e hijas. La inmigración es, por tanto, un indicador de éxito social.

Para proyectarnos exitosamente en el futuro, la Diputación Foral de Álava hace una apuesta clara por una gestión de la diversidad en clave de ciudadanía basada en la igualdad de trato y no discriminación, como elementos clave que permitan una verdadera integración social de todas las personas que residen en nuestras cuadrillas.

Necesitamos una estrategia que favorezca esa integración: el fomento de la convivencia en clave de interculturalidad. La apuesta es clara: debemos superar la coexistencia para llegar a la convivencia. Se torna, en consecuencia, imprescindible la relación interpersonal entre personas de distintos orígenes y prácticas culturales. Hablamos de un modelo de gestión de la diversidad y de concepción de la integración social intercultural.

Como bien se recoge en el V Plan de Actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración “una política de interculturalidad implica la gestión de la diversidad de una manera positiva e inclusiva, teniendo como objetivo transformar la sociedad presente y alumbrar una nueva cultura producto de las interrelaciones e interacciones de los sujetos culturalmente diversos” (pág. 18). Se trata de ir construyendo una sociedad de futuro que permita la participación de toda la ciudadanía y que sea fruto del devenir interactivo y dialéctico de todos sus actores, sin exclusión.

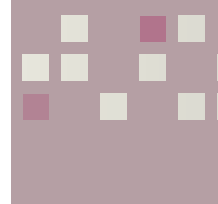
## 2.4. Principios

La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 se construye desde un doble enfoque y descansa en cuatro principios específicos.

Un doble enfoque:

- **Enfoque de género.** La Estrategia para la Gestión de la Diversidad de la Diputación Foral de Álava, tiene un compromiso especial con la perspectiva de género, enfoque que atraviesa y orienta toda la estrategia.

Ya en el *I Plan Foral de Inmigración de Álava 2009-12* se recogía expresamente que se trataba de un plan concebido con perspectiva de género,



entendiendo que eso “significa considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las acciones. La igualdad de derechos y deberes debe ser garantizada y para ello deben contemplarse los instrumentos necesarios para su consecución” (pág. 124).

Los sucesivos planes forales de igualdad abundan en esta idea, de forma que el enfoque o perspectiva de género permite analizar y hacer visibles las diferentes realidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, tal y como recoge recientemente el IV Plan Foral.

La Estrategia para la Gestión de la Diversidad comparte con el *IV Plan foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres* su enfoque basado en la teoría de género y el paradigma feminista, porque “permite cuestionar la neutralidad de las políticas públicas, ya que muchas veces éstas se desarrollan bajo la apariencia de que sus efectos son iguales para mujeres y hombres, cuando en realidad perpetúan relaciones de poder y roles sociales que discriminan a las mujeres” (pág.12).

Del mismo modo, y al igual que el mencionado *IV Plan de Igualdad*, la Estrategia para la Gestión de la Diversidad incorpora también la perspectiva de la interseccionalidad, una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades estructurales se configuran a partir de la superposición e interacción de factores sociales como el género, la etnia o “raza” y la clase social. En consecuencia, nuestra estrategia será también sensible, en la medida que sea posible, “a la interseccionalidad del género con otras desigualdades que, como la edad, la lengua, la identidad y la orientación sexual, la diversidad funcional, la etnia, el país de origen, o el hecho de vivir en un entorno más o menos rural, dan lugar a situaciones de discriminación múltiple” (pág. 12).

- **Enfoque de los derechos humanos.** La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 asume plenamente la perspectiva de los derechos humanos.

No se trata de una elección arbitraria, sino que bebe directamente de la Declaración Universal de Derechos Humanos, más concretamente en sus artículos 2, 6, 7 y 13, y se inspira asimismo en el artículo 14 de la Constitución española y en diversos artículos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Ordenamiento Jurídico de la Unión Europea (artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; artículo 14 de la Convención Europea de los Derechos Humanos; artículo 2.1 del Pacto Internacional de los derechos Civiles y Políticos; artículo 2.2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 de la Diputación Foral de Álava se alinea armoniosamente en este principio con el Pacto Social Vasco para las Migraciones, que lo recoge expresamente (pág. 10-11), coincidiendo en la perspectiva de actuación, cuando dice: “No abordamos el fenómeno de la inmigración en términos utilitaristas, sino en términos de humanidad y de justicia”.

Del mismo modo, este principio se alinea con el Pacto Mundial para la migración segura, ordenada y regular, aprobado por las Naciones Unidas en diciembre de 2018, pacto que se basa en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Todo ello, naturalmente, dentro del marco competencial de la Diputación Foral de Álava en este ámbito de la gestión de la diversidad en clave de convivencia intercultural y reconociendo las limitaciones que la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social le impone a la hora de gestionar los procesos convivenciales de integración social.

Los principios específicos:

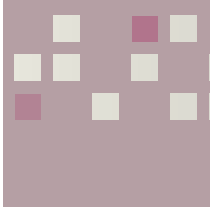
- **Principio básico de la igualdad de trato y no discriminación.** Se trata de un principio básico de funcionamiento compartido y asumido por el conjunto de las personas e instancias que componen la Diputación Foral de Álava. Hablamos de derechos de ciudadanía de todas las personas que residen en el territorio alavés, de manera que todas las personas, independientemente de sus características físicas, sus ideas, sus prácticas culturales, su orientación sexual, su posición económica, su origen, etc., deben tener los mismos derechos y las mismas obligaciones ciudadanas.

Este principio se inspira directamente en las directivas comunitarias aprobadas en 2000 y 2002 (Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, DOCE, L180, 19.7.2000; Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2001, DOCE, L303, 2.12.2000; y Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de septiembre de 2002, DOCE, L296, 5.10.2002). Cuando hablamos de igualdad de trato, entendemos por este “la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta basada en el origen racial o étnico, o en motivos de religión, convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual”.

- **Principio de cohesión social.** Este principio se inspira y se relaciona directamente con el descrito más arriba, por cuanto se refiere a la construcción de una sociedad alavesa del futuro con menores desigualdades sociales. Apela y es consecuencia de una convivencia basada en la igualdad de trato y no discriminación, respetuosa con los derechos humanos y especialmente receptiva a todo lo que significa igualdad de género.

La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 tiene como objetivo de fondo la construcción de una sociedad más justa y con menores desigualdades, y sus acciones van encaminadas a ese fin.

Precisamente, el Diputado General de Álava aludió expresamente al fortalecimiento de la cohesión social como una de las prioridades de las políticas sociales en su discurso en el Debate de Política General del 28 de septiembre de 2020. El que la estrategia de la Diputación Foral de Álava haga suyo este principio expresa su voluntad de avanzar en una sociedad más justa e igualitaria.



- **Principio de interacción social.** La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 descansa en una concepción de la transformación social basada en la convivencia intercultural. Para que esa convivencia cotidiana de todas las personas que componen la sociedad alavesa sea efectivamente intercultural, es preciso arbitrar medidas que construyan espacios de encuentro y favorezcan el intercambio social y las relaciones interpersonales y sociales entre todas las personas y/o grupos de personas de distinta condición, origen y/o género.

La estrategia de la Diputación Foral de Álava recoge ese compromiso como condición sine qua non para avanzar hacia una sociedad alavesa más cohesionada, justa e igualitaria.

Con esta perspectiva, la Diputación Foral de Álava, nuevamente, se coordina con el V Plan de actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración 2018-20 del Gobierno Vasco cuando declara que la interacción social “es la piedra angular de la pedagogía urbana de la interculturalidad (...). Consiste en crear las condiciones para el encuentro positivo y constructivo de la vida cotidiana en contextos de diversidad cultural, así como de género, identidad sexual, edad, estatus socioeconómico, etc.” (pág. 20).

- **Principio de autonomía.** La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024: por una convivencia intercultural, tiene un explícito interés en ser compartida y participada con las cuadrillas, ayuntamientos, juntas administrativas y concejos.

En consecuencia, pretende contener y sentar únicamente las bases conceptuales de actuación, estableciendo los enfoques y los principios compartidos, así como las líneas estratégicas de trabajo en común, fruto de los trabajos diagnósticos previos, participados y participativos con los agentes sociales, públicos y privados, de todo el territorio.

Pero respetando la autonomía y las competencias respectivas de las cuadrillas, ayuntamientos, juntas administrativas y concejos, en la materialización de las acciones a abordar, tal y como explicamos más detalladamente en el siguiente apartado.

Se trata, en definitiva, de una estrategia basada en la colaboración, en la confianza y en la lealtad institucional mutua.

## 2.5. Práctica de desempeño

Para desarrollar esta Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 en clave de convivencia intercultural, la Diputación Foral de Álava tiene la firme convicción de que es necesario contar con la participación efectiva del mayor número de personas en las acciones y en las iniciativas que se pongan en marcha en cada una de las cuadrillas que componen el territorio alavés.

No se trata de una actitud o de un manifiesto impostado: es una declaración de principios innegociable. Ya se trabajó con esta orientación desde el I Plan Foral de Inmigración de Álava 2009-12: “Además de asegurar la participación en la elaboración del Plan, éste se debe asegurar la implicación en su puesta en marcha y evaluación de implantación” (pág. 124).

La Diputación Foral de Álava tiene el empeño de acercar su presencia y reforzar sus esfuerzos en la gestión de la diversidad de sus cuadrillas. Para ello, se arbitrarán las medidas oportunas y conducentes para lograr una participación real de toda la ciudadanía y de todos los agentes sociales.

La Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 de la Diputación Foral de Álava tiene, además, una clara visión de conjunto territorial, insistiendo en una idea ya presente en el citado I Plan Foral de Inmigración de Álava 2009-12: “El plan parte de la existencia de la diversidad social y del diferente desarrollo de los servicios públicos en las diferentes cuadrillas y municipios de Álava. Por ello, desde el Plan se pone la atención en la consideración de las diferentes realidades, en el desarrollo de acciones específicas y de procesos participativos en las cuadrillas en las que se aseguren que el desarrollo del Plan esté respondiendo a las necesidades específicas de cada contexto” (pág. 124).

Por eso, en la estrategia foral solo se recogen de manera explícita los pilares o líneas estratégicas de actuación, como marco general para los trabajos de sensibilización y fomento de una convivencia intercultural en el territorio histórico alavés. Porque para adecuar las acciones concretas a implementar a la realidad social y a las necesidades específicas de todas y cada una de las cuadrillas, la metodología de trabajo consistirá en que sean estas, las cuadrillas, pero también los ayuntamientos, las juntas administrativas y los concejos, las que se encarguen de diseñarlas y ejecutarlas, en coherencia con el marco foral. Contarán por tanto con la necesaria autonomía, independencia y capacidad de autogestión para poder hacerlas operativas y llevarlas a la práctica.

En resumidas cuentas, la Diputación Foral de Álava sentará las bases conceptuales de actuación, propondrá una estrategia territorial compartida y dotará de recursos a las cuadrillas, ayuntamientos, juntas administrativas y concejos. Y serán estos quienes se encarguen de la concreción y ejecución de las acciones correspondientes.

Finalmente, las acciones a desarrollar serán participadas en su origen, consensuadas y contrastadas con sus destinatarias y destinatarios a través de metodologías participativas que garanticen el acceso a todas las personas y agentes sociales. Se trata de una estrategia con, por y para las personas diversas que componen nuestra sociedad.



# 3

## ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Como hemos podido recoger a lo largo de este documento, la realidad social de nuestro entorno está en continua transformación, con procesos migratorios que van desde personas que vienen a fijar su residencia en las cuadrillas alavesas, hasta quienes están de manera transitoria como lugar de paso y tienen como destino Europa Central y del Norte. Si bien estamos viviendo momentos un tanto inciertos debido a la COVID-19, no parece que los movimientos migratorios vayan a desaparecer, y que siga llegando población de origen extranjero no deja de ser un hecho irrefutable. En este contexto, y partiendo de que coyunturalmente iremos comprobando las consecuencias de un mayor control y cierre de fronteras, consideramos que la diversidad cultural está y seguirá presente en el territorio alavés.

De ahí que entendamos, por tanto, la necesidad de una *Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024*, que descansa en tres grandes ejes, y que se materialice, bajo el paraguas de la convivencia, en cuatro líneas prioritarias de acción que sirvan de guía a cada una de las cuadrillas alavesas para que generen y pongan en marcha actuaciones concretas desde la realidad de sus entornos. Todo ello sin olvidar la necesidad de tener siempre presente dos grandes premisas en la implementación de tales acciones que son, por una parte, descubrir a la ciudadanía el trabajo que realiza la Diputación Foral de Álava en cuestiones de diversidad y convivencia intercultural y, en segundo lugar, la necesidad de priorizar en qué centrar los esfuerzos por mejorar y establecer unas directrices que sirvan de base para el trabajo presente y futuro en este ámbito (figura 1).

FIGURA 1. ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD 2021-2024



Fuente: Elaboración propia.

### 3.1. El establecimiento de tres ejes de prioridad como guía de la Estrategia para la gestión de la Diversidad

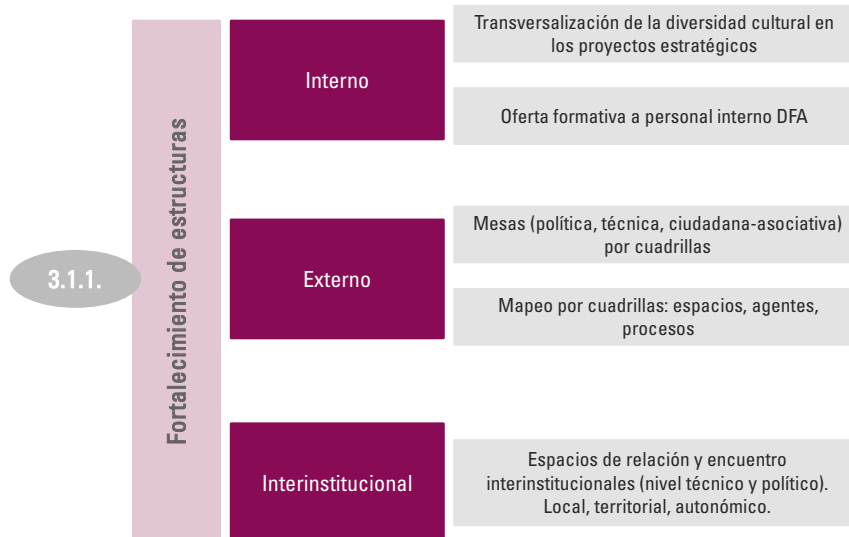
Al pensar en una estrategia que reubique en el centro de la acción foral el fomento de la convivencia en el territorio alavés, esta se levanta sobre tres grandes ejes que dirigen la acción y proyección de la Diputación Foral de Álava por la diversidad y la convivencia intercultural. Concretamente hablamos de:

#### 3.1.1. Fortalecimiento de estructuras

Para favorecer la integración en el territorio alavés entendemos que es primordial el fomento de la convivencia en clave de interculturalidad, entendiéndola como los procesos de interrelación de patrones y valores, de las relaciones de comunicación y reciprocidad en pie de igualdad entre grupos culturalmente diversos. Para ubicar la interculturalidad y su gestión en un plano preferente proponemos abordarla mediante el fortalecimiento de estructuras para la coordinación y la dinamización de la intervención en tres planos:



FIGURA 2. EJE ESTRATÉGICO 1: RESITUAR LA GESTIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD OTORGÁNDOLE UN POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE CARÁCTER TRANSVERSAL.



Fuente: Elaboración propia.

### 3.1.1.1. INTERNO

La Diputación Foral de Álava tiene el compromiso con la ciudadanía alavesa de gestionar la diversidad cultural creciente y la convivencia intercultural con base en el principio de la igualdad de trato y no discriminación, donde los derechos de ciudadanía deben ser accesibles por todas las personas que residen en el territorio alavés. Para ello, y desde el trabajo a desarrollar en la propia institución, se considera prioritario atender a dos acciones principalmente:

- La transversalización del enfoque intercultural en los proyectos estratégicos liderados desde la Diputación Foral de Álava. Entendiendo por esto la necesidad de organizar, estructurar y dotar de contenido aquellos proyectos que desde esta institución sean considerados como prioritarios y fundamentales para responder a la visión de esta estrategia: una sociedad alavesa igualitaria que garantiza la equidad de oportunidades de todas las personas, una sociedad que tiene consideración hacia la diversidad cultural e impulsa los espacios necesarios para que se dé una interacción social positiva.
- Una oferta formativa dirigida al personal técnico y político de la institución foral. Para poder incorporar dinámicas transversales entre los diversos servicios de la Diputación Foral de Álava, se ve necesaria la formación en diversidad cultural y convivencia, fomentando la reflexión en torno al fenómeno migratorio. A su vez, estimulará posibles colaboraciones interdepartamentales futuras incorporando, en la medida de lo posible, la transversalidad en la planificación de la agenda de políticas públicas y cuestiones de interés común.

Para la puesta en marcha, planificación, gestión y desarrollo de ambas acciones se debe disponer de una figura que garantice que se lleven a cabo, coordinándose con el Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad, así como con

aquellos departamentos que conforman la estructura de la Diputación Foral de Álava y que participen de las sesiones formativas.

### 3.1.1.2. EXTERNO

El Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad impulsa la perspectiva intercultural cuando hablamos de diversidad y convivencia, por medio de la generación de una estructura que se concreta en:

- La creación de mesas por la convivencia, la diversidad y la interculturalidad por cuadrillas. Hablamos de una o varias mesas con representación política, técnica y ciudadana-asociativa que trabajan en el ámbito de las migraciones y la interculturalidad, así como en otros ámbitos que entren en relación directa con los temas a que puedan tratarse en la misma (igualdad, educación, sanidad, empleo, etc.). Estas mesas serán lideradas por una figura que gestione y coordine aquellos temas de convivencia, diversidad e interculturalidad presentes en cada cuadrilla. Por otra parte, se apuesta por una participación estable en el tiempo, buscando así el compromiso de las y los agentes implicados. Cada mesa decidirá los temas a tratar, que sean de interés para la mejora de la convivencia en el entorno de cada cuadrilla y alineados con las líneas prioritarias que se impulsan desde la Diputación Foral de Álava recogidas en esta estrategia, con propuestas y acciones lo más concretas posibles. Del mismo modo, se aprovecha este espacio de encuentro para mejorar la coordinación entre las y los diferentes agentes y para sincronizarse con la labor que estén desarrollando otras mesas, huyendo en todo caso de un espacio de encuentro meramente informativo de los proyectos y programas que están funcionando en temas de convivencia, diversidad e interculturalidad. Al igual que se busca mejorar y empastar la comunicación y la colaboración entre entidades y su impacto en el entorno donde intervienen.

La organización, gestión y dinamización de las mesas se hará por medio de una secretaría técnica que preste la atención que necesite cada una de las cuadrillas, así como el buen desarrollo de los cometidos que se determinen en cada mesa. Una figura de estas características no solo generará una estructura estable de dinamización, sino que también facilitará la comunicación y la coordinación con el personal técnico de interculturalidad de la Diputación Foral de Álava, así como del personal político-técnico referente en el ámbito de la diversidad cultural en cada cuadrilla.

- Por otra parte, el Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad ve fundamental la realización de un mapeo completo por cuadrillas en el ámbito de la diversidad cultural y la convivencia intercultural para conocer de primera mano en qué líneas se está ya trabajando, las posibles carencias, agentes implicados, perfiles a destacar, procesos en marcha, etc. En definitiva, un análisis de la realidad que revele con qué cuenta cada cuadrilla y ayuntamiento alavés para impulsar y fortalecer el trabajo en la diversidad cultural y la convivencia, evitando en todo caso los solapamientos y la duplicidad de iniciativas de trabajo. Se perfilan tres análisis:
  - Un primer mapeo que define y establece qué mesas de participación, comisiones, asambleas, etc. relacionadas con la diversidad cultural,

la interculturalidad y la inmigración —y con otros ámbitos que entren en relación— están en activo en los ayuntamientos y cuadrillas del Territorio Histórico de Álava, así como los liderados por el Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Álava. Tal estudio no solo cuantifica las estructuras en activo y su distribución territorial, sino también sus objetivos y contenido, delimitando las funciones que cumple cada una de ellas.

- Un segundo mapeo va dirigido a localizar quiénes son las y los agentes técnicos responsables de la gestión de la diversidad cultural y la convivencia intercultural en las cuadrillas alavesas, así como las y los representantes políticos de referencia en los municipios y cuadrillas alavesas. De igual forma, en este análisis se incluirían aquellos espacios clave que ya trabajan para lograr una integración social efectiva de todas las personas que conforman la sociedad alavesa por medio de la intervención, sensibilización, fomento de actividades y la promoción de iniciativas relacionadas con la diversidad cultural. Contamos con centros escolares, espacios de ocio y tiempo libre, aulas de cultura, centros deportivos, etc.; todos ellos son enclaves relevantes para seguir trabajando la interculturalidad.
- Por último, se incluye un tercer análisis que recoja todas aquellas actividades y proyectos que se estén realizando o en proceso de planificación y puesta en marcha en las cuadrillas alavesas en torno a la diversidad cultural y la convivencia. Un mapeo que a las y los agentes implicados en la gestión e intervención en diversidad y convivencia intercultural les permita contar con una herramienta para identificar en qué se está trabajando y qué carencias se detectan para lograr, por medio de acciones concretas, la integración social efectiva de toda la sociedad alavesa.

Para este análisis, que se materializa en tres mapeos diferenciados, será la secretaría técnica de cada cuadrilla quien se hará cargo de su desarrollo y materialización. Su conocimiento de la realidad más concreta de cada cuadrilla será de gran utilidad para el desarrollo de futuras intervenciones en pro de la convivencia intercultural.

### 3.1.1.3. INTERINSTITUCIONAL

Las competencias institucionales en materia de inmigración están delimitadas según tengamos como referencia el marco normativo estatal, autonómico, foral y local. En el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi se considera de su competencia la integración de las personas inmigrantes, con la posibilidad de desarrollar y ejecutar la legislación básica que se aprueba desde el Estado, pero más en concreto en aquellos sectores en los que la Comunidad Autónoma asume la competencia exclusiva. Para mayor precisión, y en lo que se refiere a la Ley de relaciones interinstitucionales comunes de la Comunidad Autónoma y de los órganos forales de sus Territorios Históricos, tienen su competencia en la ejecución de las materias relativas a la asistencia social y de desarrollo comunitario.

El Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad de la Diputación Foral de Álava ya forma parte, en su interés por coordinarse con el trabajo desempeñado por otras instituciones, de espacios compartidos en esa búsqueda de cooperación para fortalecer el trabajo y las iniciativas que se están desarrollando en el ámbito del acceso a derechos, interculturalidad e inmigración en Euskadi. Concretamente, así lo recoge el *V Plan de Actuación en el ámbito de la Ciudadanía, Interculturalidad e Inmigración* del Gobierno Vasco, que gestiona la organización de un grupo de trabajo junto con las tres diputaciones vascas y los ayuntamientos, conformado por personal técnico, para abordar todas estas cuestiones.

Asimismo, se considera igualmente necesario y prioritario desde la Diputación Foral de Álava la generación de espacios de intercambio del Área con el personal político-técnico de las cuadrillas alavesas, que desempeñan un trabajo mucho más cercano, dinámico y directo en la intervención y gestión de la diversidad cultural. En este caso, se contará con una figura dependiente del Servicio que se responsabilice, mediante la coordinación y la gestión de las y los agentes implicados, de conseguir la puesta en marcha de acciones efectivas y prioritarias en el ámbito de la convivencia intercultural.

### **3.1.2. Visibilización de la gestión de la Diputación Foral de Álava en el Área de Interculturalidad**

La Diputación Foral de Álava lleva años trabajando en la gestión y atención a la diversidad cultural y la convivencia intercultural, al igual que, como bien hemos señalado anteriormente, colabora y se coordina, respetando su marco competencial, con otras administraciones locales y autonómicas para construir una sociedad alavesa más integradora, más inclusiva y con mayor cohesión social. Ya en 2009 se presentaba el *I Plan Foral de Inmigración en Álava* que dejaba patente el compromiso de la institución foral por facilitar la integración de la población migrante en la sociedad alavesa y el desarrollo de experiencias convivenciales positivas. Más de una década después estos esfuerzos siguen vigentes, prueba de ello es la apuesta por un abordaje y estrategia intercultural para la gestión de la diversidad de sus gentes.

En este camino por construir una sociedad más igualitaria, integradora y cohesionada, es necesario dar visibilidad a la labor que desempeña la Diputación Foral de Álava, tanto desde los diversos departamentos que conforman la estructura de la institución foral —IFBS, Instituto Foral de Juventud, Cultura, Euskera, etc.—, como desde las cuadrillas, ayuntamientos, tejido asociativo y ciudadanía alavesa en general. Para ello se plantea la puesta en marcha de una estrategia comunicativa que debe de contar, necesariamente, con un plan de comunicación que tenga como objetivo general visibilizar la labor que desde el Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad se impulsa para la gestión de la diversidad en clave de convivencia intercultural de toda la ciudadanía alavesa y de la defensa de la igualdad de trato y no discriminación de ninguna persona por ningún motivo. Este plan deberá recoger:

- un análisis de la imagen —lo más cercana posible a la realidad— que proyecta la Diputación sobre su gestión de la interculturalidad, señalando sus fortalezas y debilidades,

- una identificación de a qué públicos hay que dirigirse para poder orientar la estrategia comunicativa,
- la creación de mensajes clave para cada perfil de público,
- la definición de los medios para poder llegar a cada público, y
- la programación de acciones concretas de comunicación.

En definitiva, es fundamental poder contar con mecanismos de comunicación que, internamente, fluyan en varias direcciones —horizontal, ascendente, descendente— entre las y los profesionales, tanto técnicos como políticos, de la institución foral. Del mismo modo, se establecerán canales de comunicación y diálogo con todos los públicos objetivos que sean de nuestro interés. El desarrollo y ejecución del plan de comunicación será una herramienta de gran interés para gestionar la visibilidad de la Diputación Foral de Álava en el ámbito de la convivencia y la diversidad cultural.

FIGURA 3. EJE ESTRATÉGICO 2: VISIBILIZAR LA GESTIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA EN EL ÁREA DE INTERCULTURALIDAD



Fuente: Elaboración propia.

### 3.1.3. Reorganización de la estructura del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad alineada con la Estrategia Foral y Territorial

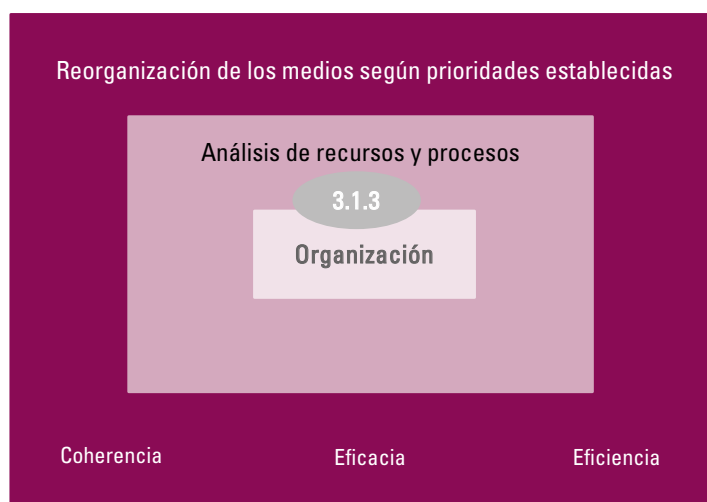
Para poder reorganizar los medios y procesos con los que cuenta el Área en el ámbito de la interculturalidad, se hace necesario un primer análisis de todos los recursos que ofrece entre convocatorias públicas de subvenciones, asistencias técnicas puestas en marcha en algunas de las cuadrillas alavesas, entidades y

organizaciones que las dinamizan, procesos participativos en activo, convenios para la formación y sensibilización a diferentes colectivos, etc.

Tras este análisis, se procederá a una reorganización donde se decidirá cuáles son las prioridades del Área, buscando en todo momento la coherencia e interrelacionando todos los recursos y procesos en activo. Con ello se busca mejorar tanto la eficacia como la eficiencia de los medios que conforman la estructura del Área en el ámbito de la interculturalidad, facilitando el desarrollo óptimo de procesos de intervención, sensibilización, incidencia y participación en todas las cuadrillas alavesas.

Si bien es la Diputación Foral de Álava la que, en último término, dirigirá y velará por el buen hacer de tal reorganización, se propone la existencia de una figura que haga las labores de análisis y elaboración de propuestas de reestructuración de los recursos. Una figura que bien podría ser la misma (o al menos que tenga canales fluidos de comunicación) que la referente en las tareas de coordinación y gestión sobre el posicionamiento estratégico en la gestión de la interculturalidad y en la visibilización de la gestión del Área en el ámbito de la interculturalidad, entre otras cuestiones, siempre en permanente coordinación con el personal político-técnico del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad.

FIGURA 4. EJE ESTRATÉGICO 3: REORGANIZAR LA ESTRUCTURA DEL SERVICIO DE IGUALDAD, COOPERACIÓN E INTERCULTURALIDAD ALINEADA CON LA ESTRATEGIA FORAL Y TERRITORIAL

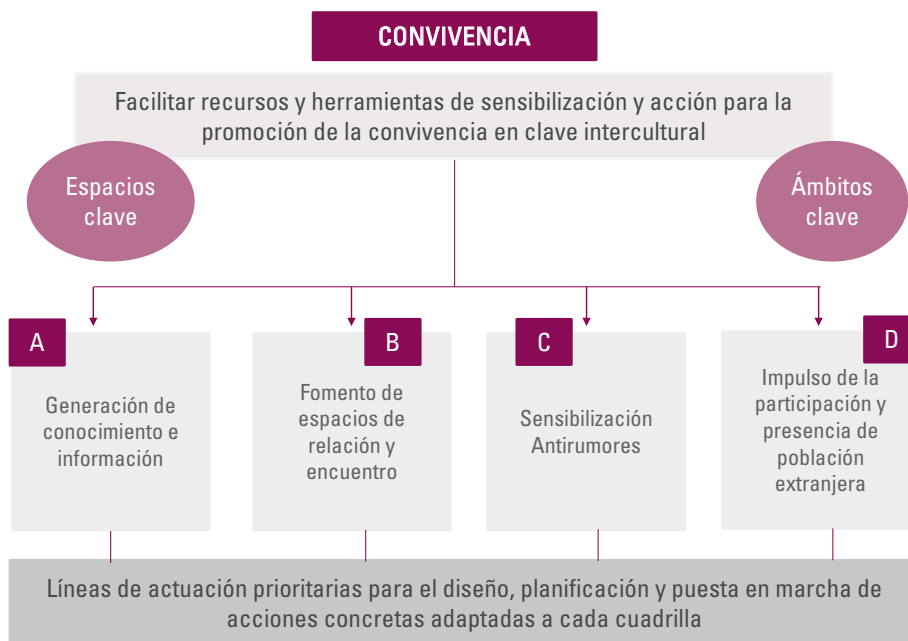


Fuente: Elaboración propia.

### 3.2. Fijar la convivencia en clave intercultural como ámbito de actuación en el territorio alavés, planteando una serie de líneas de actuación prioritarias para el diseño y desarrollo de acciones concretas en cada una de las cuadrillas alavesas

Ya hemos comentado anteriormente que la Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 se apoya en tres conceptos centrales: la diversidad, la interculturalidad y la convivencia. Entendiendo esta última como un proceso dinámico de relaciones donde se produce interacción entre las personas con una clara voluntad para ello, siempre desde el respeto activo, no siempre la sociedad llega a compartir los diferentes ámbitos de interacción social. De ahí que se hable de espacios donde no se convive, sino que se coexiste. Sin embargo, esta estrategia no busca la simple coincidencia entre individuos en espacios comunes sin interactuar entre sí, sino que, para lograr una sociedad alavesa exitosa de futuro, inevitablemente es necesaria la relación y la interacción interpersonal en los espacios sociales, donde se comparte y se colabora, y para lo que se necesita generar confianza mutua.

FIGURA 5. ÁMBITO CENTRAL DE ACCIÓN Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS



Fuente: Elaboración propia.

Por ello, la Diputación Foral de Álava considera como ámbito prioritario de actuación la promoción de la convivencia, con carácter transversal. Y desde este paradigma se establece como foco prioritario de acción facilitar los recursos y herramientas de sensibilización y acción para la promoción de la convivencia en:

- espacios clave, como son los centros escolares, centros de salud, el espacio público, enclaves deportivos etc. identificados previamente en el mapeo, para impulsar y fortalecer el trabajo e iniciativas en la diversidad cultural y la convivencia.
- Ámbitos clave, como son: juventud, ocio y tiempo libre, euskera, cultura y deporte. Medios que intervienen directa o indirectamente en el fomento de la convivencia entre personas y colectivos culturalmente diversos.

Por lo tanto, entendemos que la Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 se materializa en cuatro grandes líneas prioritarias de acción que vienen impulsadas desde la promoción de la convivencia. Estas cuatro líneas, que desplegamos a continuación, serán la referencia para el diseño, planificación y puesta en marcha de propuestas de actuación concretas y adaptadas a la realidad de cada cuadrilla y municipio alavés, siempre en consenso y trabajo permanente en esos espacios de intercambio generados por la Diputación Foral de Álava con el personal político-técnico de las cuadrillas alavesas.

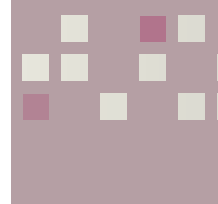
## **A. GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO E INFORMACIÓN EN RELACIÓN A LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LA CONVIVENCIA**

El fenómeno de la inmigración no es un hecho puntual, y así lo hemos podido comprobar a lo largo de estos últimos veinte años, siendo testigos de la llegada, establecimiento y arraigo en los diferentes municipios alaveses de población venida de otros países. Del mismo modo, consideramos necesario que se conozcan las múltiples realidades que presenta la población de origen y/o ascendencia extranjera. El mismo Estudio Diagnóstico sobre el fenómeno migratorio en Álava de 2019 reflejaba cómo en sus discursos se recogía que al hablar de convivencia influían las percepciones y prejuicios de la población alavesa autóctona, ya fuera por la vestimenta y el aspecto físico o por la relación directa que en el imaginario colectivo pudiera existir ante los puestos laborales a los que pueden acceder, entre otras cuestiones.

Es prioritario mirar hacia el diseño de acciones que se dirijan hacia la promoción, tanto desde el ámbito local como foral, del conocimiento de la diversidad cultural presente en las cuadrillas alavesas. Hablamos de:

- formación en competencias culturales,
- información a la ciudadanía ante una realidad que es culturalmente diversa, sin olvidarnos de las instituciones como espacios de atención y de intervención.





## B. FOMENTO DE ESPACIOS DE RELACIÓN Y ENCUENTRO

En relación a la primera línea de acción, para romper con las barreras que impiden o dificultan la interacción y conocimiento mutuo entre personas de diferentes orígenes y culturas, se percibe como prioritario la necesidad de impulsar espacios de relación y encuentro, y que estos vayan más allá de momentos puntuales que, si bien son igualmente válidos y positivos para comenzar a generar lazos de entendimiento, no debemos quedarnos tan solo en eso.

De ahí que el fomento de espacios de relación y encuentro se materialicen en:

- Acciones concretas encaminadas a la promoción de espacios que permitan un conocimiento mutuo y que fomenten las relaciones y los encuentros.
- Facilitación de espacios públicos para el desarrollo de actividades donde se impulse la comunicación y el diálogo entre personas culturalmente diversas.
- El trabajo con comunidades referentes que favorezcan la interacción social y la confianza.

Estos son algunos planteamientos muy generales que se verán concretados y diseñados según la realidad específica de cada cuadrilla y municipio. Cada delimitación territorial será quien deberá valorar la mejor manera de fomentar la comunicación y el conocimiento mutuo entre todos sus habitantes, apoyándose en todos los recursos y procesos que se ofrecen desde la Diputación Foral de Álava.

## C. SENSIBILIZACIÓN EN ANTIRUMORES

Si bien el barómetro sobre las percepciones y actitudes de la población alavesa hacia las personas de origen extranjero recogido en el Estudio Diagnóstico sobre el fenómeno migratorio en Álava 2019 presenta a una sociedad que se pronuncia positivamente en torno a la inmigración, no todas las personas reaccionan del mismo modo, ya que, junto a actitudes positivas, también comparten espacio otras de carácter racista, xenófobo e intolerante. Estas actitudes se apoyan en estereotipos negativos vinculados a la inmigración, a las personas de origen o ascendencia extranjera. Hablamos de lo que se conoce como rumores, que dificultan y entorpecen la creación de espacios para la convivencia y el conocimiento mutuo bajo la premisa del respeto y de la escucha.

La Diputación Foral de Álava lleva años trabajando para combatir la aparición y reproducción de estos estereotipos negativos al comenzar una estrategia de sensibilización social Antirumores en algunas cuadrillas y buscar con ella contrarrestar los efectos provocados por la existencia de tales estereotipos contra la inmigración, el refugio y la diversidad cultural. La idea es, no solo consolidar el trabajo de la Red Antirumor, sino que pueda ser ampliado al resto de cuadrillas. En esta estrategia por impulsar una línea de actuación de sensibilización que descansa en acciones concretas que luchen contra el racismo y la discriminación, estas estarán determinadas por la realidad de cada cuadrilla y se apoyarán en mecanismos de participación, coordinación y decisión propios.

## D. IMPULSO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE ORIGEN Y/O ASCENDENCIA EXTRANJERA E INCORPORACIÓN DE SU PERSPECTIVA

Participar es formar parte de un grupo, desde lo comunitario y lo colectivo. Es una manera de convivir, y en el caso de las personas culturalmente diversas, es un medio para poner en valor su papel en la sociedad de la que sienten que forman parte. En un interés por impulsar la participación, la Diputación Foral de Álava ve prioritario el fomento de iniciativas que favorezcan la participación, como un proceso complementario a la generación de espacios de sensibilización. Una participación que posibilite una mayor integración social, una satisfacción no solo individual sino comunitaria y una lucha contra la discriminación, para conocer y reconocerse en la sociedad alavesa, conservar sus prácticas culturales y compartirlas con otras.

La participación se puede materializar y dar lugar a propuestas de actuación específicas, en relación con:

- El tejido asociativo: son espacios que ofrecen confianza para compartir experiencias y para buscar mejoras en el ámbito laboral, habitacional, educativo, convivencial, etc.
- Espacios comunes con la sociedad alavesa de origen y ascendencia autóctona: donde sus aportes sean tomados en consideración en la toma de decisiones para el bienestar común. Buscar, en definitiva, espacios de convivencia conjunta.

---

Las múltiples realidades que se encuentran en cada una de las cuadrillas alavesas en las que se despliega la Estrategia para la Gestión de la Diversidad 2021-2024 lleva a establecer criterios de diseño, programación y planificación de actuaciones concretas diferentes en cada una ellas, que serán consensuadas con y en cada cuadrilla, atendiendo a las necesidades de sus habitantes, de las mesas de participación y del personal técnico. Es decir, se generará una estructura de gestión y coordinación por cuadrillas liderada por una figura que esté en permanente comunicación con el personal técnico del Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad, con las particularidades propias de cada una de ellas, donde se decidirá de manera consensuada cómo abordar las líneas prioritarias de actuación, bajo qué enfoque y con qué medios, para el diseño de acciones específicas que incidan en lograr una sociedad alavesa más integradora y cohesionada.





Arabako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Álava

**ikus  
pegi** Immigrazioaren  
Euskal Behatokia  
Observatorio Vasco  
de Inmigración

