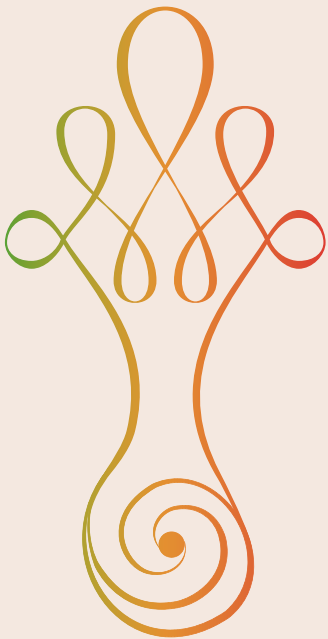
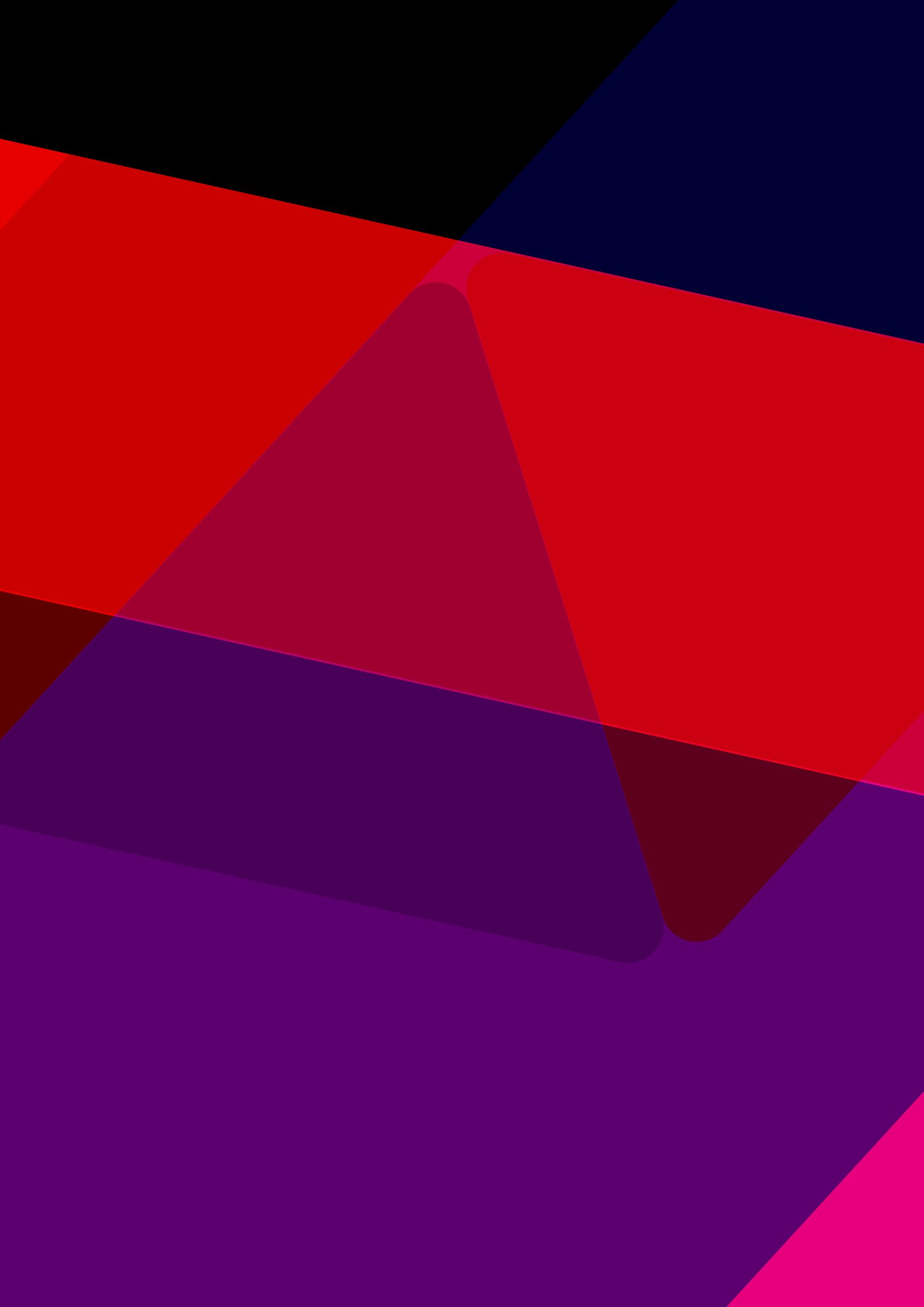


Plan de  
**Convivencia  
y Diversidad**  
Vitoria-Gasteiz

Resumen





Si has construido castillos en el aire,  
tu trabajo no se perderá,  
porque ahí es donde deben estar.  
Simplemente ahora ponles cimientos.

**Henry David Thoreau**



# Escucha y colaboración entre diferentes

Vivimos en un mundo globalizado y en transformación, en el que cada día emergen nuevas realidades, nuevos contextos que hacen evolucionar los ya existentes. Situaciones que plantean debates, muchas de las veces relacionados con la gestión de valores como la diversidad y la solidaridad en la convivencia o en la educación, tal como son los que tienen que ver con las personas refugiadas, las migraciones, la pluralidad religiosa, la diversidad cultural y el escenario actual en Euskadi en relación a la paz.

La encuesta del Gabinete de prospección de Lehendakaritza de noviembre de 2016 así lo expresa:

- Acerca de *nuevas preocupaciones*, un 72% manifiesta preocuparse principalmente por el terrorismo internacional y las guerras, un 62% por el proceso de paz y la convivencia en Euskadi, un 48% por la inmigración y las personas refugiadas y un 31% por la convivencia entre personas de diferentes razas y religiones.
- Sobre el *escenario de paz en Euskadi*, un 52% de la población afirma estar muy o bastante interesada en cómo se está desarrollando el proceso de paz en Euskadi.
- En relación a los *obstáculos para la paz*, un 38% manifiesta su preocupación porque los partidos políticos no sean capaces de alcanzar un acuerdo, y a un 36% le preocupa que el Gobierno español no de los pasos para mejorar la situación de presos y presas.

La presencia y abordaje de estas realidades no siempre se asientan en un discurso sólido, y surgen análisis que cuestionan principios que hasta fechas recientes eran incuestionables y que afectan a la consideración de valores, derechos y libertades fundamentales.

Donde mejor se refleja este contexto de transformación es en el ámbito local, adaptándose en el día a día a la propia idiosincrasia y peculiaridad de cada municipio y de la ciudadanía que lo habita. En nuestro caso concreto, Vitoria-Gasteiz es una ciudad moderna y como tal, muy plural y diversa en todos los ámbitos, con un importante movimiento asociativo en distintos sectores y esto, que es rico en sí mismo, a veces es también fuente de discrepancia debido a visiones no compartidas ante un mismo hecho. Desde un punto de vista político, asumir la diversidad es fundamental para evitar la exclusión de una parte cada vez mayor de nuestra sociedad. Y es que, como indica Ricard Zapata-Barrero, ignorar esta realidad diversa no sólo tiene repercusiones sociales, sino también democráticas por cuanto que una parte de la ciudadanía quedaría fuera de la política local. Además desde organismos internacionales como la UNESCO, se

considera la diversidad como un medio para alcanzar la cohesión social, potenciar el desarrollo cultural sostenible y la prosperidad económica de las sociedades modernas.

Vitoria-Gasteiz es una ciudad solidaria y comprometida socialmente y su ciudadanía, además de residir, tiene vocación de vivir en común, de acoger y de compartir, tiende a la igualdad de oportunidades y afronta sus problemas y divisiones mediante reglas y valores razonablemente compartidos.

Por todo lo expuesto, durante este año se ha seguido un proceso participativo con todas las asociaciones y personas, además de profesionales de diferentes ámbitos y partidos políticos que han querido contribuir y que ha dado su fruto en el PLAN DE CONVIVENCIA que tienes en tus manos.

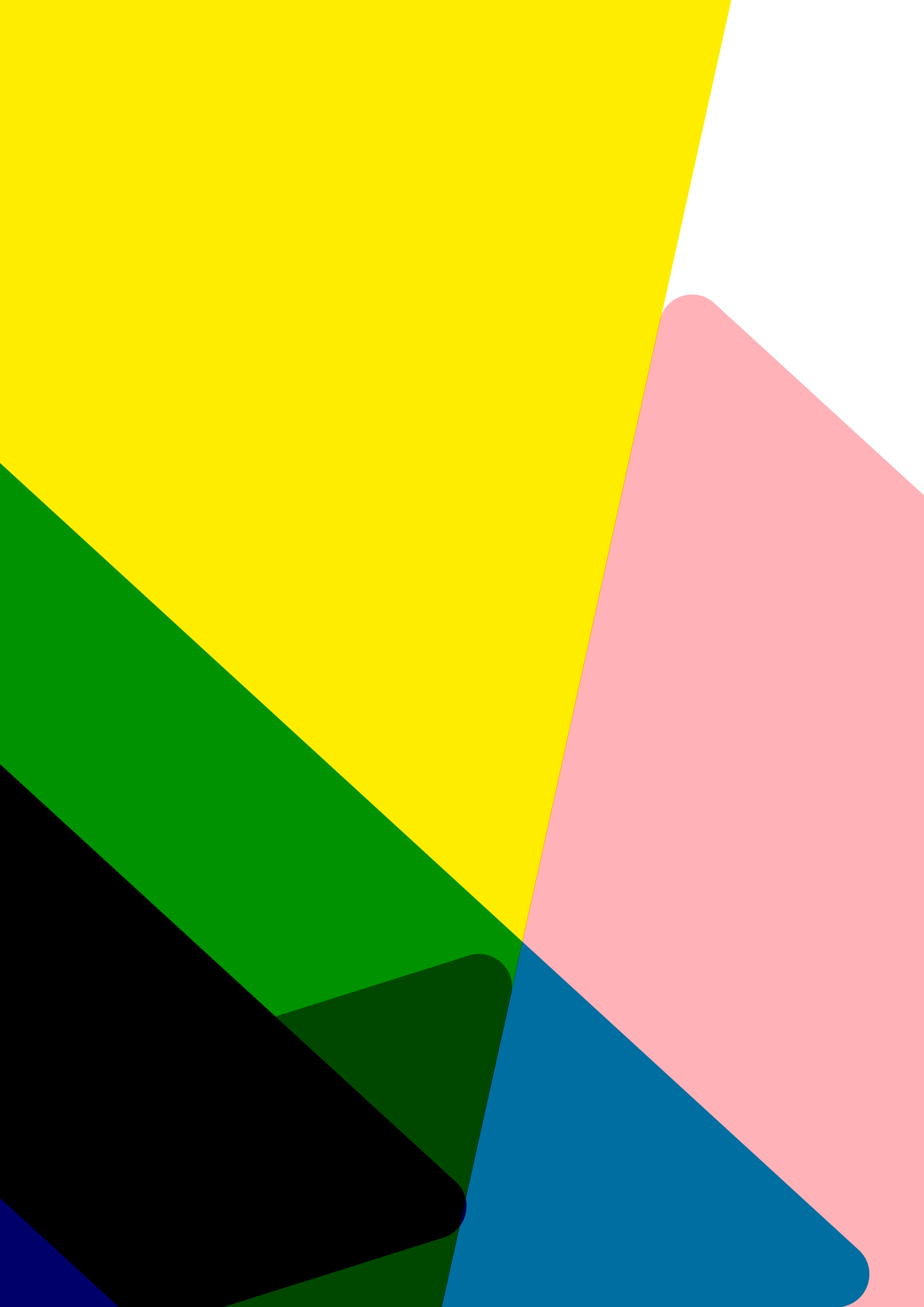
Es posible que tras su lectura, te veas reflejado en alguno de sus puntos y no compartas otros, que no responda 100% a tus expectativas... Hay que tener en cuenta que quienes han participado lo han hecho desde su propia mirada cargada de ideología, vivencias, expectativas y que éstas son diversas y puede que incluso a veces opuestas. Y es que así es nuestra ciudadanía, diversa y plural con visiones diferentes. Sin embargo, sí que creo que todas las personas podemos coincidir en unos mínimos éticos y democráticos compartidos y recogidos en la DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS, referente universal que deberá ser la clave para una convivencia basada en la dignidad humana.

Dado que han sido tres áreas de trabajo diferenciadas las que han sumado sus propuestas, podrían haberse diseñado tres planes diferentes: uno para el área de interculturalidad, otro para los temas de diversidad funcional y un tercero sobre paz y derechos humanos. Sin embargo, las tres áreas comparten los mismos recursos y mecanismos de trabajo, por lo que se ha optado por hacer un único plan que recoge, en cada una de sus medidas (salvo ciertas acciones específicas) las tres áreas, de manera que comparten una misma estrategia que se despliega en cada uno de los programas en tres ramas de manera igualitaria. De esta forma, la DIVERSIDAD, ya sea cultural, funcional o ideológica, ocupa el lugar preferente y de partida para establecer la CONVIVENCIA entre nuestra ciudadanía, por encima de todo tipo de diferencias.

A partir de aquí será labor de este Ayuntamiento desarrollar este Plan, articulando dinámicas de información, diálogo, escucha y colaboración entre diferentes, de forma que permitan los más amplios consensos para que Vitoria-Gasteiz se signifique como la ciudad moderna, diversa, inclusiva y comprometida que es.

Gorka Urtaran

Alcalde de Vitoria-Gasteiz



# ÍNDICE

<b>Introducción. Vitoria-Gasteiz Ciudad de Paz . . . . .</b>	<b>8</b>
<b>Marco Teórico . . . . .</b>	<b>10</b>
Definiendo colectivamente la Convivencia . . . . .	11
Caminando desde la Diversidad Cultural hacia la Cultura de la Diversidad . . . . .	12
Un salto desde la Discapacidad a la Diversidad Funcional . . . . .	14
Un faro para este plan: la Cultura de la Paz . . . . .	15
Cultura de la memoria para la construcción de la convivencia . . . . .	16
<b>Metodología . . . . .</b>	<b>19</b>
Paso 1: Preparar el marco de trabajo. Año 2015 . . . . .	19
Paso 2: Acuerdo institucional. Año 2016 . . . . .	20
Paso 3: Elkargunes y Auzogunes como canal de participación . . . . .	20
Paso 4: Propuesta para elaborar el Plan de Convivencia y Diversidad . . . . .	22
Paso 5: Redacción del Plan. Año 2017 . . . . .	24
<b>Retos . . . . .</b>	<b>25</b>
<b>Objetivos y Acciones . . . . .</b>	<b>27</b>
<b>Conclusión . . . . .</b>	<b>30</b>

# INTRODUCCIÓN

## VITORIA-GASTEIZ, CIUDAD DE PAZ, MEMORIA Y CONVIVENCIA



Este documento que tienes entre las manos es algo más que un Plan, es una propuesta de ciudad que sugiere ciertas estrategias y recursos para un modelo basado en la **Cultura de la Paz, de la Memoria y la Convivencia**. Habla de Convivencia y Diversidad, sí, pero no solo. Habla, sobre todo, de cómo a través de la experiencia de lo vivido en el pasado como sociedad, tomamos medidas en el presente, para construir un futuro de memoria y de convivencia.

La Cultura de la Memoria y la Convivencia se convierte aquí en un faro para guiarnos en la sociedad abierta, inclusiva, pacífica, igualitaria, heterogénea, intercultural, digna, sociable, que queremos construir y en la que queremos convertir a Vitoria-Gasteiz. Desde que en julio de 2015, por mandato del Alcalde, surgiera en el Departamento de Alcaldía del Ayuntamiento el *Servicio de Convivencia y Diversidad*, se han ido dando pasos en esta dirección, tratando de orientarlos por el camino del diálogo, el reconocimiento y el consenso.

Si bien el marco de trabajo en convivencia es amplio, el Servicio comprende tres campos de trabajo bien definidos: Paz, Derechos Humanos, Memoria y Deslegitimación, *Diversidad Funcional e Interculturalidad*. Todo ello con un solo objetivo: **construir la convivencia** entre todas y todos, de forma compartida y participada, en un esfuerzo colectivo por reconocernos, escucharnos y convivir en paz.



El 21 de marzo de 2016, con motivo del Día contra la Discriminación Racial, la totalidad de los partidos políticos que integran el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz presentaron públicamente una Declaración de principios bajo el epígrafe “**Gasteiz, Ciudad de Convivencia. Acuerdo político de compromiso por la convivencia en Vitoria-Gasteiz**”<sup>1</sup>. Entre los compromisos acordados, se encuentran:

- *Significar la ciudad como elemento central de la convivencia. Una comunidad basada en la cooperación, el aprendizaje mutuo, la reciprocidad y, sobre todo, la interacción entre las personas.*
- *Asumir los conflictos como propios de la vida social, abordarlos de forma pacífica.*
- *Establecer escenarios y marcos institucionales para la participación ciudadana, espacios urbanos y sociales para que las personas y los grupos decidan el modelo de ciudad en el que desean vivir.*

Esta Declaración Institucional terminaba en una apuesta decidida por la Convivencia en Diversidad y remitía al presente *Plan de Convivencia* como hoja de ruta.

La propia elaboración del Plan ha sido, en sí misma, un ejercicio de convivencia, ya que, aprovechando los nuevos órganos de Participación Ciudadana, en total libertad y de forma abierta a toda la ciudadanía, nos hemos encontrado gentes de diferentes campos de trabajo, diferentes procedencias, diferentes ideologías..., y nos hemos reunido, expresado, debatido y, lo que es más importante, hemos llegado a ciertos acuerdos que tratamos de expresar en este documento.

No queremos terminar esta breve presentación sin explicar el significado de la imagen que representa a este documento. El trazo que sube y baja sin interrupción cambiando de color, remite al fluir constante de la vida en movimiento, aunando en ella tradiciones tan alejadas aparentemente como la visión celta del árbol de la vida y el símbolo budista del nudo infinito de interrelaciones. Así, desea expresar que todo está inevitablemente interconectado y, en un momento u otro, vamos a pasar por diferentes estadios, bien hacia arriba, bien hacia abajo, como la savia de un árbol.

De la misma manera, la construcción de la convivencia es un proceso de largo recorrido que no termina en este Plan ni se reduce a estas medidas. Esperamos que este camino sea también el de toda la vecindad de Vitoria-Gasteiz, de manera que todos y todas tengamos un papel activo y una responsabilidad en la construcción de una ciudad común y nuestra.

---

<sup>1</sup> <http://blogs.vitoria-gasteiz.org/medios/2016/03/21/acuerdo-politico-de-compromiso-por-la-convivencia-en-vitoria-gasteiz/>

# MARCO TEÓRICO



**Diversidad:** *es el resultado de miles de millones de años de evolución según procesos naturales y actividades del ser humano. La variedad de ecosistemas y las diferencias genéticas dentro de cada especie permiten la combinación de múltiples formas de vida, cuyas mutuas interacciones con el resto del entorno fundamentan el sustento de la vida sobre el planeta.*

**Convenio Internacional sobre Diversidad Biológica**

**Convivencia:** *Vivimos inmersos en un sueño. Nos soñamos mutuamente. No puedes conocer al "otro", sólo puedes conocer tu forma de percibirle. Y esa forma de percibirle te devuelve una imagen tuya que habías perdido. Vivimos en el mundo que somos, y nos estamos encontrando siempre con nosotros mismos. Lo que rechazas o amas en otro, lo rechazas o amas en ti. No porque sólo exista tu ego personal, sino porque "tú" y "el otro" sois lo mismo. En ti me reconozco.*

**David Testal**

**Paz:** *la paz es mucho más que una toma de postura: es una auténtica revolución, un modo de vivir, un modo de habitar el planeta, un modo de ser persona.*

**Maria Zambrano**

**Memoria:** *Somos la memoria que tenemos y la responsabilidad que asumimos, sin memoria no existimos y sin responsabilidad quizá no merezcamos existir.*

**José Saramago**

## Definiendo colectivamente la CONVIVENCIA

Somos animales sociales. Algo tan natural como convivir se ha convertido en objeto de planes con variadas fundamentaciones sobre qué significa, cuando es lo que hacemos cotidianamente, sin pensar en ello, como respirar.

**Definir la convivencia se convierte entonces en un acto consciente**, dirigido para entendernos, para controlar nuestro impulso humano al etnocentrismo, para no hacernos daño.

Dice Carlos Jiménez Romero<sup>2</sup>, especialista en la materia, que si la coexistencia está dada, la convivencia hay que construirla, y también que **la convivencia es un arte que hay que aprender**<sup>3</sup>:

Parte de la base de un “continuum” que consta de tres situaciones tipo: **convivencia, coexistencia y hostilidad**. En la hostilidad no hay paz, en la coexistencia hay una paz negativa, y en la convivencia una paz positiva.

La principal diferencia entre coexistencia y hostilidad es que la primera es pacífica y la segunda violenta. Si la relación de coexistir, de estar en un mismo espacio, está cargada de violencia física o simbólica, de tensión y de inminente posibilidad de agresión no es coexistencia. Esta siempre es pacífica. Pero es una paz no tan poderosa o fuerte como la de la convivencia (en la cual la paz es la regulación pacífica permanente de la conflictividad) sino que es una paz de no agresión, de no violencia física. Aún siendo insuficiente, es algo de enorme valor y cuyo logro no se puede menospreciar, sino preservar y valorar.

Sin embargo, **la convivencia contiene interacción, cooperación, aprendizaje mutuo, reciprocidad y, sobre todo, vínculos**. Un elemento clave de convivencia es la **Comunidad**. Una comunidad tiene unos valores centrales y unas normas básicas que se acuerdan y se respetan. Hay conflictos (es propio de la vida social), pero se afrontan con procedimientos previstos como el **arbitraje, la mediación y la conciliación**.

En un vecindario, las personas de distintas culturas, lenguas y religiones hablarán más o menos entre sí y se entenderán mejor o peor en cada caso, pero lo fundamental es que se habla, y se tiene **voluntad de comunicarse**. Se sabe que hay conflictos de todo tipo, pero los pleitos son abordados pacíficamente y se distingue si son de tipo vecinal, comercial, educativo, etc., sin recurrir simplistamente a la diversidad cultural para explicar y justificar todo. En definitiva, se valora positivamente la diversidad del barrio, se tiene orgullo de ella y se acepta que cualquier persona es, ante todo y ante las demás, vecina del barrio. Con independencia de su origen, aspecto, nacionalidad, circunstancia o ideología.

2 Catedrático de Antropología Social. Universidad Autónoma de Madrid.

3 Cuadernos Puntos de Vista nº 1. Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la ciudad de Madrid. Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía del Ayuntamiento de Madrid. Abril-Mayo 2005.

Sin embargo, cuando las asociaciones son de “unos” y de “otros”, cuando la distinción entre “los vecinos de toda la vida” y “los recién llegados” adquiere una relevancia crucial, excesiva u obsesiva, en el imaginario y en la cotidianeidad, se está en el terreno de la coexistencia y, cuando la competencia domina sobre la cooperación, cuando las descalificaciones y hasta los insultos son habituales, cuando esos “recién llegados” son vistos como un problema y se les considera invasores, responsables de los males del barrio (inseguridad, suciedad, mala fama, atraso...) hay temor, represión de instintos y deseos, “hay que andarse con cuidado”... el terreno que se pisa es de hostilidad.

De todos modos, la realidad es una combinación de elementos convivenciales, de coexistencia y hostilidad en diferentes proporciones, dominando unos más que otros en función de cuáles sean los **ideales societarios** promocionados, compartidos y puestos en práctica.

Paz, voluntad, interacción, cooperación, aprendizaje, vínculos, valores, normas... son algunas de las nociones que necesitamos para hacer **Comunidad**, empezando por respetar, acordar, hablar, entender, mediar, conciliar, regular... en definitiva, **Comunicarnos**.

Como conclusión, podemos decir que **todo lo que sirva para comunicarse y para hacer comunidad será Convivencia**. Para ello este Plan.

## Caminando desde la DIVERSIDAD CULTURAL hacia la CULTURA DE LA DIVERSIDAD

Uno de los ideales de la Vitoria-Gasteiz de hoy es la ciudad para todas y todos. Asumimos que cada persona, cada colectivo, es diferente, a la par que digno de respeto. De esta manera, la gestión de la diversidad cobra protagonismo en la tarea de impulsar la convivencia como modelo ideal de sociedad, lo que pasa por el reconocimiento mismo de la diversidad en primer lugar, y el establecimiento de un nuevo marco conceptual basado en **la Cultura de la Diversidad** como nueva ética pública.

Estamos de acuerdo con Ricard Zapata-Barrero<sup>4</sup> cuando dice que *no es la diversidad cultural la que hay que promover, que el reto es promover una cultura de la diversidad, esto es, que la diversidad misma se convierta en una cultura pública y cívica en nuestras democracias actuales*<sup>5</sup>:

4 Ricard Zapata-Barrero es politólogo y profesor de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.

5 Interculturalidad: ética pública y cultura de la diversidad .Ricard Zapata-Barrero en MANUAL PARA EL DISEÑO DE POLÍTICAS INTERCULTURALES. Ricard Zapata-Barrero y Gemma Pinyol Jiménez. (eds.) GRITIM-UPF. Barcelona, 2013

La diversidad provoca un cambio cualitativo en las relaciones entre personas, entre personas e instituciones, y supone el comienzo de un proceso de cambio complejo de acomodación donde todas las dimensiones de la estructura básica de la sociedad se ven de una forma u otra afectadas.

Se trata de un **cambio estructural** que requiere de modificaciones en las pautas de conducta, una transformación del espacio público y un cambio también en las rutinas institucionales.

¿Por dónde empezar para acometer esta transformación de acomodar la diversidad y que no se vuelva en contra nuestra? La principal precondition es el **auto-reconocimiento y el reconocimiento mutuo de cada una de las diversidades**. Todas ellas sin excepción se encuentran en un nuevo contexto, y se auto-perciben como formando parte de un todo que es la diversidad. Esta auto-consciencia lleva a que todas las partes que expresan la diversidad reconozcan mutuamente su existencia y acepten sus diferencias no en términos de amenaza, sino de **respeto**.

En este marco interesa subrayar que la acomodación de la diversidad no significa destruir aquello que siempre ha existido (la tradición), sino construir entre todas las expresiones de la diversidad una nueva cultura cívica apoyada en la diversidad como valor, para que a largo plazo **se considere la diversidad también como una tradición**.

El segundo principio básico como estrategia para lograr cohesión, estabilidad y transformación en nueva cultura cívica es la **interacción**. El solo hecho de la existencia de diversidad no garantiza que se produzca interacción. Esta se produce cuando no hay una estratificación social vinculada a la diversidad, unas relaciones de poder, o unas situaciones de desventaja entre las partes. De ahí que la interacción haya de ser necesariamente equitativa. Esto conlleva igualdad de tratamiento y de oportunidades que, aplicadas a una sociedad diversa, significa seguir el **criterio de la imparcialidad** en el tratamiento de la diversidad, así como identificar todas las formas de desventaja que tengan como factor explicativo alguna expresión de la diversidad.

Al fomentar la interacción entre las diferentes formas de diversidad, se busca promover una concepción de la diversidad como ganancia en lugar de como pérdida. La idea principal es huir de la perspectiva de la diversidad como una fuente de conflicto, inseguridad y desunión, y promover la diversidad como una ventaja y una **oportunidad de innovación**.

“Inter-acción” significa, etimológicamente, “acción que se ejerce recíprocamente”. Por lo tanto, el **principio de acción recíproca** es condición imprescindible en las relaciones. En lugar de resaltar el valor del diálogo, es mejor señalar el valor de la **acción conjunta** y el compromiso de contribuir a crear un contexto favorable al fomento de una cultura cívica en diversidad.



Pero una cultura de la diversidad implica también asumir que estamos en un **proceso de de-construcción**. Es cierto que el problema de muchos conflictos no se encuentra en la adquisición de una nueva cultura, sino en la aceptación de que “hay que de-construir para poder construir”, a saber, convivir en un entorno donde se reconoce que no hay una única expresión de diversidad y donde **la Diversidad adquiere ella misma el estatuto de Cultura**.

Estas políticas no buscan obligar a actuar a alguien de forma que contravenga su voluntad. **Las personas y grupos deciden**. Lo que sí establecen son escenarios y marcos institucionales, espacios urbanos y sociales, que motiven a las personas o grupos a interactuar, aunque finalmente no lo hagan. De esta manera evitamos que las personas generen espacios propios de segregación y separación.

La pluridimensionalidad de la diversidad y la interseccionalidad de las variadas diversidades nos obligan a reflexionar sobre la separación entre la esfera pública y privada, así como acerca de la homogeneidad y la diversidad. Lo incívico, entendido como todo aquello que provoca desunión en la sociedad, ha estado siempre vinculado a la diferencia y a lo que se separa de la homogeneidad. La nueva cultura cívica debe incorporar las nuevas dinámicas de la diversidad.

Hasta ahora, las categorías principales de la diversidad han sido el género, la orientación sexual, la edad y la diversidad funcional, pero ahora hemos de incorporar nuevas formas de diversidad que se añaden a las ya existentes: religión, lengua, nacionalidad, costumbres, composición familiar y prácticas culturales.

La **interculturalidad** se revela entonces como herramienta de socialización en la cultura de la diversidad, **no estando vinculada a ninguna ideología**, ofreciendo establecer vínculos entre categorías desde una nueva óptica que obedece a una nueva realidad: una sociedad políglota, politeísta, poliidentitaria, que precisa de elementos creativos e innovadores para vincular elementos, como género y religión, por ejemplo, y resolver temas hasta ahora estancos.

**La diversidad es un recurso público**. Dos sujetos con diferente historia que se juntan en un área común a los dos, hace que se comparta conocimiento y surja la creatividad. Estamos ante una oportunidad única para generar nuevas estructuras para la cohesión social.

## Un salto desde la DISCAPACIDAD a la DIVERSIDAD FUNCIONAL

Durante las sesiones de trabajo celebradas en el proceso de elaboración del Plan se ha hecho patente la necesidad de debatir, consensuar y elaborar una nueva terminología para referirnos a las cuestiones relacionadas con la diversidad funcional. Es por ello que una de las primeras tareas a desempeñar en este ámbito consiste, precisamente, en abordar esta cuestión.

No obstante, en un ejercicio de superación colectiva y para poner el acento más en las capacidades de las personas que en sus discapacidades (lo que también será objeto de trabajo, entre otros temas) la redacción de este documento hace uso del concepto de *diversidad funcional* “para denominar al grupo de mujeres y hombres que representan el 10% de la humanidad más olvidado y discriminado a lo largo de la historia en la casi totalidad de las sociedades humanas”<sup>6</sup>, siendo esta la terminología utilizada durante el proceso.

Como señala Andrea García-Santesmases<sup>7</sup>, el significado de diversidad funcional es:

*“Un término acuñado por el FVID (Foro de Vida Independiente y Divertad, articulación española del Independent Living Movement) en sustitución de los términos peyorativos (discapacitados, personas con discapacidad o minusválidos) utilizados habitualmente para referirse a este colectivo. El término diversidad funcional hace hincapié en que todas las personas funcionan (se mueven, oyen, ven) de manera diferente y, algunas de ellas, son discriminadas por este hecho, ya que se considera que su manera de funcionar es producto de un déficit que la discapacita. Este grupo discriminado por su forma de funcionar es el tradicionalmente categorizado como discapacitado y actualmente conceptualizado como personas discriminadas por su diversidad funcional (física, psíquica o intelectual), expresión que suele acortarse utilizando “persona con diversidad funcional”. De esta forma, esta nueva terminología pone el énfasis en la riqueza de la diversidad humana y connota de forma positiva la diferencia corporal.”*

## FAROS PARA ESTE PLAN

### CULTURA DE PAZ

Hay muchas formas de entender la Paz. En el contexto cercano en el que nos encontramos ahora, por ejemplo, la Paz va asociada al final de un tiempo marcado por el terrorismo y la violencia, un concepto que, afortunadamente, va quedando atrás como necesidad en la sociedad vasca. (Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020 del Gobierno Vasco).

Sin embargo, como se expresó en la Cumbre Mundial de Premios Nobel de la Paz (Barcelona, noviembre 2015), *La paz no es sólo la ausencia de guerra, sino que debe ser una situación en la que los derechos humanos sean respetados y disfrutados por todos.*

6 Artículo de Romañach y Manuel Lobato del Foro de Vida Independiente Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano (2005).

7 García-Santesmases Fernández, Andrea (2014). Dilemas feministas y reflexiones encarnadas: El estudio de la identidad de género en personas con diversidad funcional física. Athenea Digital, 14(4), 19-47.

Del latín *pax, pacis*, el significado etimológico de Paz es “acuerdo, pacto”. En este sentido este Plan habla de Paz, tratando de llegar a acuerdos que proporcionen estabilidad y equilibrio. El silencio, como menciona el anteriormente aludido Plan del Gobierno Vasco, *es el peor tratamiento de las heridas sociales. Sin embargo, es el mejor canal de transmisión Intergeneracional del trauma*. Por ello este Plan quiere animar a todas las personas a hablar, a conocerse, a reconocerse y a convivir en paz.

En esta lógica de reconciliación el papel de las víctimas ha de ser, en convergencia con el Plan Vasco de Convivencia y Derechos Humanos, el de llegar a *sentirse atendidas y reconocidas en primer lugar, para luego ser sujetos y partícipes de cada éxito social en materia de convivencia y normalización*.

De la misma manera, y en consonancia con la política pública de víctimas del Gobierno Vasco, la política municipal en este aspecto *se basa en los derechos de verdad, justicia y reparación, y en la solidaridad con todas las víctimas frente a la injusticia*.

Por otra parte, aunque tomar los Derechos Humanos como pauta significa un comienzo para observar la realidad con otros ojos, no queremos obviar aquí la crítica existente en cuanto a su cuestionada universalidad, para tener en cuenta que, si entablamos un diálogo intercultural con distintas cosmovisiones, es preciso superar el marco de los derechos y pasar al de las responsabilidades y garantizar la memoria para la convivencia.

## CULTURA DE LA MEMORIA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA CONVIVENCIA

Matar a un hombre para defender una idea no es defender una idea, es simplemente matar a un hombre

**Sebastián Castellio**

La memoria histórica en cualquier contexto internacional de posviolencia, nunca es vengativa. Supone asumir una verdad de unos hechos pasados para, a través de la adopción de medidas sobre esos hechos en el presente, construir una sociedad de futuro que imposibilite volver a repetir sus mismos errores, y por tanto, a través de su memoria, dignifique a quienes han sufrido violencia y se han convertido en víctimas.

Es con la memoria, y a través de la memoria, como se construye convivencia.

En Euskadi, y más concretamente en Vitoria-Gasteiz, ha habido dos tipos de violencia sobre la que todavía no se han construido los pilares de la convivencia ni desarrollado la necesaria memoria y reconocimiento a todas las víctimas: la del franquismo y la violencia terrorista. Además, sobre esas mismas, se han generado otro tipo de vulneraciones de derechos humanos.

Es fundamental a la hora de construir unos pilares sólidos, hablar con propiedad de la verdad de los hechos sin un ánimo revanchista. Tan cierto es que hay que escapar del esquema victoria y derrota, como que no se puede caer en generalidades que terminen en una equidistancia que no construya convivencia.



Por lo tanto, es básico realizar un análisis objetivo del impacto que el terrorismo ha tenido en Vitoria-Gasteiz, para poder acertar en las medidas concretas a abordar en el presente, que nos lleven al objetivo futuro de deslegitimación del terrorismo y de la violencia derivada del mismo, y por tanto a poder convivir, desde el reconocimiento y reparación a todas las víctimas.

En este sentido, tal y como recoge el Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020 del Gobierno Vasco en su apartado “Fundamentos pre-políticos”, este plan apela al principio ético y al principio democrático vinculado a la deslegitimación del terrorismo” y hace suyo el documento conocido como “suelo ético” que fue aprobado por el Parlamento el 12 de julio de 2012.

La contextualización, origen y consecuencias necesaria para lograr el objetivo de construir convivencia a través de la memoria, tiene que incluir necesariamente lo que ha supuesto ETA, que ha sido una organización terrorista que ha buscado imponer un proyecto político mediante una fórmula indigna, antidemocrática y criminal que ha causado a lo largo de los años más de 800 víctimas mortales, además de otras víctimas, miedo, persecución, amenazas, extorsión, etc. y que ha tenido su influencia en la realidad de Vitoria-Gasteiz.

Además, no podemos dejar en el olvido otras organizaciones terroristas como el GAL o el Batallón Vasco-Español y su influencia y consecuencias, para lo que también es preciso deslegitimar y condenar sus actuaciones.

En este sentido, en el desarrollo del Plan, se incluirán los siguientes mínimos:

1. Se centrará en la realidad concreta del Municipio.
2. *No se generalizará, ni en la “deslegitimación de las violencias”, ni en las conculcaciones de derechos humanos en general sino que se especificarán cuáles, con qué motivación, realizadas por quienes y sus consecuencias, en consonancia a las legislaciones desarrolladas y mencionadas por el presente documento.*

*En este sentido, hay que recoger que ETA ha ejercido una actividad terrorista que tuvo características especiales, no solo cuantitativas, y es que contó con apoyo y justificación. Es importante abordar específicamente la deslegitimación del terrorismo concreto de ETA pues todavía es una labor pendiente. Y es importante, para poder construir la convivencia que todo el que quiera contribuir a ella, acepte un suelo ético mínimo y que, toda la sociedad, incluido quienes ejercieron violencia, puedan afirmar que matar estuvo mal, para poder terminar con cualquier rescoldo de odio y fanatismo que dificultarían la convivencia entre diferentes en una sociedad tan plural como la nuestra.*

3. *También deberá incluir un reconocimiento a otras graves e intolerables vulneraciones de derechos humanos, como las sufridas por las víctimas de injustas actuaciones policiales. Mención especial merecen las víctimas del 3 de marzo de 1976, injustamente asesinadas por la Policía Armada. En el Estado español ha habido personas torturadas y ha habido condenas de*

*tribunales por torturas. La falta de investigación de denuncias es un agujero grave. Y en ese sentido el desarrollo del Plan deberá estudiar su influencia en el municipio e incluir su realidad de manera nítida pero diferenciada de lo anterior. Lo necesitan quienes han sufrido injustamente los excesos de funcionarios públicos y el abandono pasado de las instituciones. Lo merecen también las propias víctimas del terrorismo que no desean que su dolor quede empañado por sombras ni sospechas del estado de derecho, y también quienes lucharon en defensa del Estado de Derecho y contra el terrorismo de manera legítima. Nadie que murió o resultó herido por excesos policiales puede quedar desamparado por falta de reconocimiento o reparación.*

4. La Memoria que construye convivencia debe ser una memoria inclusiva. Todas las víctimas son iguales en el sufrimiento injusto padecido, pero ello ni puede ni debe conducir a equipararlas ni a mezclar las causas de la victimización que son muy diferentes.

El faro para que este Plan desarrolle una Cultura de Paz, de Derechos Humanos y de Memoria para la convivencia, se basará por tanto en tres contextos temporales:

**PASADO:** Realizar una contextualización y un análisis veraz del origen y consecuencias de los hechos, específico y sin generalidades.

**PRESENTE:** El desarrollo del Plan incluirá medidas, documentación, creación de espacios, visibilización de víctimas, construcción de un relato de la verdad de lo ocurrido para la no repetición, que nos lleve al objetivo final de construir una Vitoria-Gasteiz que, a través de la memoria de lo acaecido, del reconocimiento y reparación del dolor, y de la deslegitimación de la violencia y el terrorismo, se convierte en una ciudad de convivencia.

**FUTURO:** la construcción de un relato para que las nuevas generaciones de vitorianos y vitorianas conozcan el pasado, y a través de él y del reflejo de las víctimas, deslegitimen el terrorismo y su justificación, así como otras vulneraciones de los derechos humanos, con motivación política, bajo una única conclusión posible: “que matar estuvo mal y que jamás debió ocurrir”.

# METODOLOGÍA



Si no tenéis leña, plantad árboles.

**Wangari Maathai**

Los pasos que se han ido dando hasta llegar a este documento han sido, cronológicamente, los siguientes:

## Paso 1: Preparar el marco de trabajo. Año 2015

En julio de 2015 se presenta el primer borrador de **Propuesta de Plan**. El 6 de noviembre se lleva a cabo una sesión de trabajo inspirada metodológicamente en la Teoría U<sup>8</sup> para acordar una estrategia de elaboración del Plan, y el 24 del mismo mes se celebra la primera reunión para su diseño metodológico, para la que se convoca a todos los Servicios de Alcaldía junto con los Departamentos de Participación Ciudadana y de Políticas Sociales, además de dos entidades extramunicipales de la sociedad civil, una de Derechos Humanos y otra de innovación socioeducativa.

---

<sup>8</sup> La teoría de la “U” es una teoría innovadora que se relaciona directamente con el cambio, la transformación y el aprendizaje. Como metodología, trabaja con retos complejos, resuelve problemas difíciles y hace visible una amplia gama de oportunidades para co-crear una realidad.

El 15 de diciembre, con motivo del Día Internacional de las Personas Migrantes y, en colaboración con la Coordinadora de ONG de Inmigrantes de Euskadi *Harresiak Apurtuz*, se invita a Ricard Zapata<sup>9</sup> como experto en materia de convivencia y diversidad para conocer de cerca el marco por él desarrollado y reflexionar acerca de la convivencia y la diversidad en Vitoria-Gasteiz, para lo que se celebran dos encuentros: uno con organizaciones sociales y otro con personal municipal incluyendo representantes políticos.

Siguiendo las recomendaciones dadas por el experto consultado, se concluye con que los mínimos imprescindibles para garantizar una gobernanza en diversidad son cuatro:

1. Un reconocimiento explícito por parte de la mayoría política de que la ciudad es diversa y se compromete con la Cultura de la Diversidad.
2. Tener un programa con calendario y presupuesto claro, así como un sistema de evaluación.
3. Que se desplieguen unos mecanismos explícitos que traten denuncias contra la discriminación.
4. Que se impulsen iniciativas dirigidas a que las *minorías* sean agentes activos y participativos en los asuntos de la ciudad.

Además, recuerda que una administración tendrá más legitimidad para gestionar la diversidad si ella misma se aplica lo que busca promover, y que es necesario desarrollar la competencia del funcionariado municipal en la cultura de la diversidad.

## Paso 2: Acuerdo institucional. Año 2016

Ya que la construcción de la convivencia en Vitoria-Gasteiz pasa, en primer lugar, por un *reconocimiento explícito por parte de la mayoría política*, el 21 de marzo de 2016, con motivo del Día contra la Discriminación Racial, todos los grupos políticos con representación en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz firman el documento [ACUERDO POLÍTICO DE COMPROMISO POR LA CONVIVENCIA EN VITORIA-GASTEIZ. CIUDAD DE CONVIVENCIA.](#)

## Paso 3: Elkargunes y Auzogunes como canal de participación

Siendo el *Plan para la Convivencia y la Diversidad* un elemento transversal que impregna, afecta y compete a todas las áreas de la ciudad, los [Auzogunes y Elkargunes](#) se presentan como los cauces más adecuados para la expresión y gestión de la diversidad en el municipio.

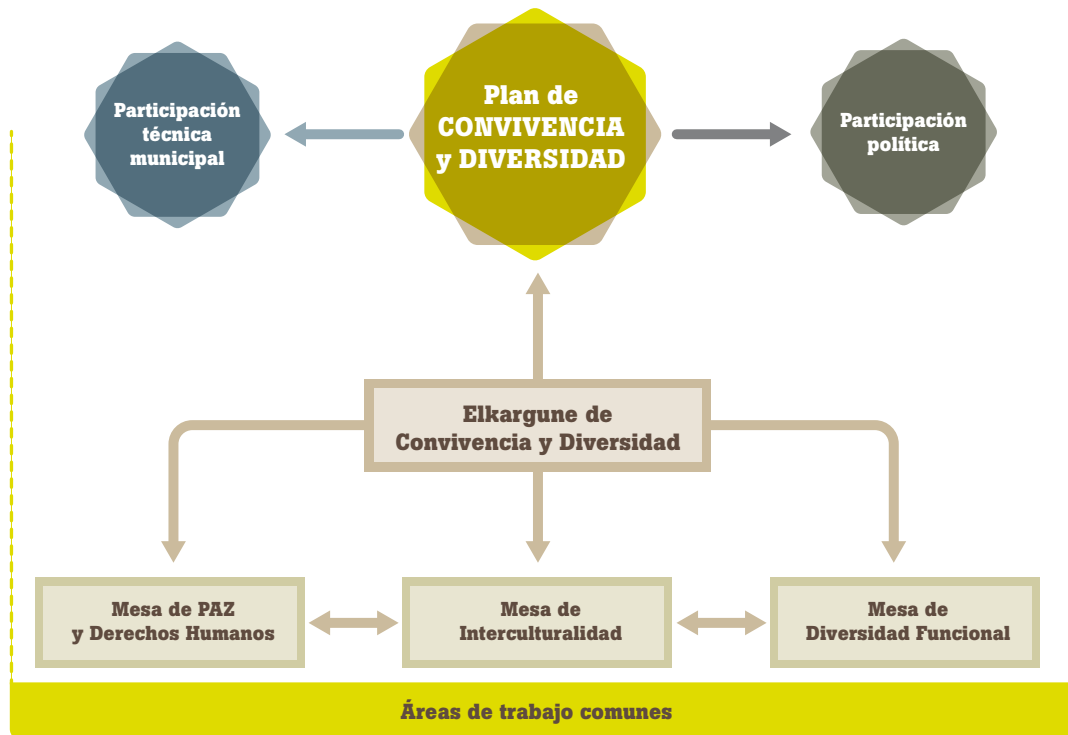
<sup>9</sup> Ricard Zapata-Barrero es politólogo y profesor de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona. Es fundador del GRITIM-UPF (Grupo de Investigación Interdisciplinario sobre Inmigración) y Director del Máster Oficial de Gestión de la Inmigración de la misma Universidad.

El 13 de abril se convoca por primera vez, en la Sala Simone de Beauvoir el [Elkargune de Convivencia y Diversidad](#), estableciéndose como órgano específico para tratar los temas relacionados con las siguientes áreas:

- Paz y Derechos Humanos
- Diversidad funcional (motora, cognitiva y sensorial )
- Interculturalidad (diversidad de orígenes, procedencias, lenguas, religiones, prácticas culturales).

Metodológicamente, se organiza en una *sesión plenaria* para informar y tratar temas comunes, pero se articula operativamente a través de tres *Mesas de trabajo* en torno a cada una de las áreas mencionadas.

En este esquema se puede ver cómo se sitúa en relación al *Plan de Convivencia y Diversidad*:



El [1 de junio](#) de 2016 se convoca a todos los Auzogunes (en el Palacio Europa) para poner en común las reflexiones en torno a la diversidad y la convivencia intercultural en la ciudad y, tras esta panorámica, el [13 de junio](#) se reúne el Elkargune de Convivencia y Diversidad (de nuevo en el Palacio Europa) para elegir sus representantes y debatir, en última instancia, acerca del modelo de convivencia que propone para la ciudad.

Las Mesas de trabajo, aunque centradas en las tres áreas, están abiertas, y cada persona elige libremente en qué área participa.

#### Paso 4: Propuesta para elaborar el Plan de Convivencia y Diversidad

Paralelamente se trabaja en la elaboración de un Pliego de Condiciones Técnicas para la contratación de una **Asistencia Técnica** para la elaboración del Plan, la cual comienza a trabajar con el Ayuntamiento del 22 de junio de 2016.

La propuesta metodológica es claramente **IAP** (Investigación, Acción, Participación) para trabajar desde la base de la participación ciudadana. La primera herramienta de articulación es, por tanto, constituir un **Grupo Motor** para hacer consultas, tomar decisiones y validar las propuestas de cada paso a dar.

El Grupo Motor se configura en septiembre de 2016 y se compone de personas pertenecientes a diferentes campos: además de las dos personas representantes elegidas por el Elkargune de Convivencia y Diversidad, el equipo técnico del Servicio y la Entidad responsable de la asistencia técnica, a estas sesiones acuden: la Red Ciudadana SARE, la Fundación FERNANDO BUESA, la Asociación de Personas con Discapacidad de Álava EGINAREN EGINEZ, la Asociación Pro Derechos Humanos ARGITUZ, la Red Local de Salud de Judimendi y el Servicio Municipal de Infraestructuras.

Por parte de las Entidades, participan en el Elkargune (por orden alfabético): ACCEM Vitoria-Gasteiz, Asociación dominicana para la integración socio-cultural y deportiva Vitoria-Álava ADIVA, Asociación de esclerosis múltiple de araba AEMAR, Asociación Afroamericana, Asociación amigos de Malí DANAYA, Mezquita ANNOUR, Asociación AL-INDIMAY, Asociación a favor de personas con discapacidad intelectual de Álava APDEMA, Asociación de personas sordas de Álava ARABAKO GORRAK, Asociación de enfermos neuromusculares de Álava "ARENE", Asociación pro derechos humanos ARGITUZ, Asociación alavesa de familiares y personas con enfermedad mental ASAFES, Asociación en fomento de la inclusión proyecto HAR EMAN, Asociación de parálisis cerebral y alteraciones afines "ASPACE ALAVA", ASPASOR Asociación de padres y amigos de las personas sordas de Álava, Solidaridad vasco-ecuatorial ASVE, Asociación ATAWASOL para la integración Vasco-Maghrebi, Asociación de cooperación AZANEA AFRICA, CARITAS diocesanas de Vitoria, CEAR Euskadi (Comisión de ayuda al refugiado en Euskadi), Asociación Colombia-Euskadi, Comisión ciudadana antisida de Álava SIDÁLAVA, Asociación Cultural Compartiendo Culturas, CRUZ ROJA en Álava, Asociación de Personas con Discapacidad de Álava EGINAREN EGINEZ, EMAIZE Centro Sexológico, Enredándonos con África/Africarekin harilkatzen, ETXERAT Euskal preso eta iheslari Politikoen, Senide eta Lagunen Elkarte, FRONTLINE Gospel Church Vitoria, Fundación ADSIS Áraba, Fundación Corazonistas Vitoria, Fundación Fernando Buesa Fundazioa, Fundación Secretariado Gitano Vitoria, Asociación Cultural GHANA UNIÓN, Goian Vitoria-Gasteiz, Asociación Unión y Apoyo del Hablante Pular HAALY PULAR, HARRERA TALDEA Elkarte Asistentziala, HARRRESIAK APURTUZ (Coordinadora de ONG de Euskadi de Apoyo a Inmigrantes), IRSE Araba (Instituto para la Inclusión Social), Asociación Alavesa de Personas con baja Visión ITXAROPENA, Asociación de Residentes Peruanos MACHUPICCHU, Asociación MATIZ-Educación en Valores, Asociación de Inmigrantes Senegaleses MBOOLO-ELKAR, Mujeres en la Diversidad Vitoria, Fundación ONCE para la cooperación e inclusión Social de las per-



sonas con discapacidad, Red Local Salud Judimendi, Asociación Cultural de Inmigrantes Saharauis SAHARA GASTEIZ, SALBURUKO LORE, SARE Euskal preso, iheslari eta deportatuen eskubideen aldeko sare herritarra, Asociación SARTU Araba, ONG a favor de la infancia SAVE THE CHILDREN, SIRIMIRI Servicios Socioculturales, Asociación TIFISQUI cultural Araba, Asociación 3 DE MARZO, Asociación de vecinos de Abetxuko URIBE NOGALES, Asociación cultural de personas Nigerianas YORUBA, Asociación cultural ZINHEZBA.

También participan personas a título particular y los siguientes grupos políticos (en orden alfabético): EAJ-PNV, EH BILDU GASTEIZ, IRABAZI GANAR, PODEMOS VICTORIA-GASTEIZ, PP, PSE-EE.

El último trimestre del año 2016 es intenso en actividades para recoger información a fin de elaborar el Plan. En resumen:

- Reunión del Elkargune en el Depósito de Aguas el [5 de octubre](#)
- Reunión de cada una de la Mesas del Elkargune por separado:
  - Mesa de Diversidad Funcional, el [26 de octubre](#) en la Sala Simone de Beauvoir
  - Mesa de Paz y DDHH, el [2 de noviembre](#) en el C.C. Iparralde.
  - Mesa de Interculturalidad, el [9 de noviembre](#) en la Sala Simone de Beauvoir.
  - Mesa de Paz y DDHH (segunda parte), el [14 de noviembre](#) en el edificio de Fray Zacarías.
- Recogida de propuestas de la ciudadanía, del 7 al 25 de noviembre, a través de:
  - Difusión de trípticos a través de expositores en diferentes espacios de la ciudad (Centros Cívicos, Universidad...)
  - Reparto de trípticos en la calle, a través de 7 puntos de información en zonas y momentos señalados
  - Opción para hacer las propuestas en formato digital en la web municipal
- Cuestionarios en formato digital enviados a personal municipal general, del 16 al 24 de noviembre.
- Convocatoria al grupo motor con la técnica *Bola de nieve* para sumar personas aliadas.
  - World Café del Elkargune el [16 de noviembre](#) en el Palacio Europa.
  - Entrevistas a figuras municipales, de perfil técnico, relevantes en materia de Convivencia entre noviembre y diciembre.
  - Reunión del Elkargune el [14 de diciembre](#) en el Edificio San Martín y presentación del primer borrador del Plan.

Sesión de trabajo para los grupos políticos con representación en Ayuntamiento con el método *Delphi* (rondas de preguntas por escrito en busca de consensos sin confrontación) el 16 de diciembre.

Periodo para recibir aportaciones al primer borrador del Plan, desde el 14 de diciembre de 2016 y hasta el 11 de enero de 2017.

## Paso 5: Redacción del Plan. Año 2017

Entendemos que la redacción del Plan es una actividad más dentro del proceso de **construir colectivamente la convivencia**, y que el Plan comienza a trabajarse desde el mismo mes de julio de 2015, siendo todo ello desde el principio, de hecho, un ejercicio de convivencia.

Así, es preciso subrayar que el Plan supera en tiempo y alcance al contenido de este documento, el cual solo pretende sentar algunas de las bases sobre las que edificar la convivencia en la ciudad.

En mayo de 2017 se termina de dar forma al borrador del Plan para recoger todas las aportaciones y aglutinar todas las propuestas en determinados Programas Transversales a cada una de las Mesas, de manera que se elimina la configuración del Plan por Mesas, lo que daría lugar a tres Planes diferentes, para hacer un **verdadero Plan de Convivencia y Diversidad común a las tres áreas que vienen a confluir en este Plan**.

En junio de 2017 se lleva a cabo una ronda de reuniones del Servicio de Convivencia y Diversidad con cada una de las Mesas, limitando las entidades participantes según criterios de operatividad, así como con el Grupo Motor del Plan, lo que obliga a incorporar las aportaciones de cada una de ellas y reconfigurar algunas de las medidas:

- Grupo Motor: 8 de junio
- Paz y DDHH: 29 de junio
- Diversidad Funcional: 30 de junio
- Interculturalidad: 3 de julio

Finalmente, la redacción definitiva del Plan de Convivencia y Diversidad se presenta el 24 de enero de 2018 en el Palacio de Congresos Europa.



# RETOS



Partiendo de las aportaciones de las personas y colectivos participantes, este plan camina hacia una Ciudad de Paz y de Derechos Humanos, de Memoria y Convivencia, donde cada persona importa y donde pueda desarrollar libremente sus diferentes capacidades, sin olvidarnos de que todas las personas dependemos unas de otras y estamos interconectadas, tal como demuestra el presente Plan de Convivencia y Diversidad.

## RETO 1. CONSTRUIR COMUNIDAD

**¿POR QUÉ?** Porque una Comunidad que comparte valores y acuerda normas de convivencia respeta sus propias decisiones y se fortalece con la solidaridad de sus miembros.

**¿CÓMO?** **Fortaleciendo el tejido asociativo y los canales de participación, diálogo y reflexión.**

**¿PARA QUÉ?** Para que, desde la premisa de la igualdad de oportunidades, sea la participación consciente de la sociedad civil la que haga de Vitoria-Gasteiz una ciudad de Paz, inclusiva, intercultural, sensible y concedora de las diversas capacidades de las personas que la habitan.

## RETO 2. RECONOCERNOS EN NUESTRA DIVERSIDAD

**¿POR QUÉ?** Porque para aceptarnos tenemos que conocernos y aún más, reconocernos. Es imposible aceptar lo que no se conoce.

**¿CÓMO?** **Promoviendo espacios y recursos para la interacción, la comunicación y el conocimiento de diferentes relatos.**

**¿PARA QUÉ?** Para que la cultura de la Diversidad impregne toda actividad municipal, dejando de ser obstáculo y aceptándose no sólo como elemento de tradición sino como factor de innovación.

## RETO 3. HACER DE VITORIA-GASTEIZ UNA CIUDAD DE PAZ, DERECHOS HUMANOS, MEMORIA Y CONVIVENCIA

**¿POR QUÉ?** Porque la memoria de los hechos acaecidos en nuestra ciudad, y a través de la memoria que nos lleve a una deslegitimación, es imprescindible para llevarnos a una reconciliación y un futuro de paz, en convivencia y de sociedad digna.

**¿CÓMO?** **Deslegitimando el uso de la violencia terrorista o cualquier otra vulneración de derechos humanos ocurrida, y convirtiendo a las víctimas en el espejo social en el que reflejar un futuro relato ético que imposibilite la repetición de errores pasados. Construir, a través de la memoria, una Vitoria de convivencia-**

**¿PARA QUÉ?** Para crecer como ciudad y ser ejemplo de convivencia.

Para llegar a esta visión de ciudad y, a partir de todo lo expuesto y debatido, damos paso a la segunda parte de este Plan, que intenta condensar y encauzar las propuestas del Elkargune y del personal municipal, empezando por crear las mejores condiciones posibles para sentar las bases de la Convivencia.

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Reto 1. CONSTRUIR COMUNIDAD

Línea Estratégica 1. Sentar las bases de la convivencia a través de canales de participación, diálogo, reflexión y fortalecimiento del tejido asociativo.

### Objetivos y Acciones

#### OBJ.1.1. Promover la Convivencia de manera participada

1.1.1. APOYO AL ELKARGUNE

1.1.2. CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD

1.1.3. PROGRAMA APRENDER A CONVIVIR

1.1.4. FORMACIÓN A ASOCIACIONES SOBRE ELABORACIÓN DE PROYECTOS

1.1.5. FORMACIÓN A ASOCIACIONES EN GESTIÓN POSITIVA DE CONFLICTOS

#### OBJ. 1.2. Promover medidas que fomenten una educación inclusiva

1.2.1. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES PROPUESTAS EN EL DOCUMENTO DE ANÁLISIS Y PROPUESTAS PARA HACER FRENTE A LA SEGREGACIÓN ESCOLAR EN VITORIA-GASTEIZ.

1.2.2. EXPERIENCIA PILOTO EN CENTROS ESCOLARES CON NECESIDADES INTERCULTURALES

1.2.3. PROTOCOLOS PARA UNA CIUDAD EDUCADORA INCLUSIVA

1.2.4. ESTUDIO DE FÓRMULAS PARA FACILITAR EL ACCESO A LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS MUNICIPALES

#### OBJ.1.3. Analizar la situación de las dos lenguas oficiales en relación a la convivencia y la diversidad

1.3.1. REFLEXIÓN PARA ADECUAR LA OFERTA DE ENSEÑANZA DEL EUSKERA A LAS PERSONAS DE ORIGEN EXTRANJERO.

1.3.2. CREACIÓN DE UNA MESA DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL PLAN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA.

1.3.3. GRUPO DE TRABAJO EN TORNO A LA ENSEÑANZA DEL CASTELLANO

1.3.4. PROGRAMA DE EUSKERA Y DIVERSIDAD LINGÜÍSTICA

#### OBJ.1.4. Proveer de recursos a la plantilla municipal para incorporar la convivencia de manera transversal

1.4.1. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA PERSONAL MUNICIPAL

1.4.2. DISEÑO DE INDICADORES DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD

1.4.3. ANÁLISIS DE LA USABILIDAD DE LA WEB Y ADECUACIÓN A CRITERIOS DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA

1.4.4. ADECUACIÓN DE LA COMUNICACIÓN MUNICIPAL A MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA

#### OBJ.1.5. Compartir convivencia

1.5.1. PLAN DE COMUNICACIÓN DEL SERVICIO DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD



## Reto 2. RECONOCERNOS EN DIVERSIDAD

Línea Estratégica 2. Promover espacios y recursos para la interacción, la comunicación y el conocimiento de diferentes relatos.

### Objetivos y Acciones

#### OBJ.2.1. Crear recursos para la convivencia en diversidad

- 2.1.1. ESTRATEGIA ANTIRUMOR
- 2.1.2. SERVICIO DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN
- 2.1.3. MAPA-GUÍA DE RECURSOS PARA LA CONVIVENCIA
- 2.1.4. DOCUMENTO SOBRE RIGOR TERMINOLÓGICO EN MATERIA DE DIVERSIDAD FUNCIONAL

#### OBJ.2.2. Promover espacios para la sensibilización y la interacción

- 2.2.1. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CONVIVENCIA
- 2.2.2. *CIUDAD EDUCADORA*: ACTIVIDADES SOBRE PAZ, CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD EN LAS ESCUELAS
- 2.2.3. JORNADAS SOBRE EL PAPEL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN LA CONVIVENCIA
- 2.2.4. GRUPO DE TRABAJO EN MATERIA DE GÉNERO

#### OBJ.2.3. Facilitar las condiciones para que las personas con diversidad funcional puedan ejercer sus derechos en equidad

- 2.3.1. REACTIVACIÓN DE LA MESA INTERDEPARTAMENTAL DE ACCESIBILIDAD
- 2.3.2. ESTUDIO-INFORME SOBRE PUESTOS DE TRABAJO MUNICIPALES Y DIVERSIDAD FUNCIONAL
- 2.3.3. EQUIPARACIÓN DE PORCENTAJES EN SUSTITUCIONES PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

#### OBJ.2.4 Incorporar conocimiento en interculturalidad

- 2.4.1. BARÓMETRO DE PERCEPCIONES SOBRE LA INMIGRACIÓN 2018
- 2.4.2. INCORPORACIÓN A LA RED ESPAÑOLA DE CIUDADES INTERCULTURALES (RECI)

#### OBJ.2.5. Adaptar la empleabilidad a contextos de diversidad

- 2.5.1. ANALISIS DE LAS ESTRATEGIAS DE LOS DEPARTAMENTOS, EN CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL, A UN CONTEXTO DE MAYOR DIVERSIDAD

### **Reto 3. HACER DE VITORIA-GASTEIZ UNA CIUDAD DE PAZ, MEMORIA Y CONVIVENCIA**

Línea estratégica 3: Deslegitimar el uso de la violencia terrorista o cualquier otra vulneración de derechos humanos ocurrida, y convirtiendo a las víctimas en el espejo social en el que reflejar un futuro relato ético que imposibilite la repetición de errores pasados. Construir a través de la memoria, una Vitoria de convivencia.

#### **Objetivos y Acciones**

##### **OBJ.3.1. Establecer mecanismos de autoanálisis para la mejora de la convivencia**

- 3.1.1. OBSERVATORIO DE LA CONVIVENCIA
- 3.1.2. REVISIÓN DE LA ACTIVIDAD MUNICIPAL SEGÚN LOS DERECHOS HUMANOS
- 3.1.3. ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN VITORIA-GASTEIZ. ORIGEN Y CONSECUENCIAS.
- 3.1.4. GRUPO DE TRABAJO VINCULADO AL IV PLAN JOVEN MUNICIPAL

##### **OBJ.3.2. Abrir vías para la paz**

- 3.2.1. PROGRAMA *ENCUENTROS POR LA PAZ*
- 3.2.2. ESPACIO INTERRELIGIOSO POR LA PAZ
- 3.2.3. VÍA DE COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS, CONVIVENCIA Y COOPERACIÓN DEL GOBIERNO VASCO

##### **OBJ.3.3. Crear espacios para la Memoria**

- 3.3.1. CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE MEMORIA HISTÓRICA
- 3.3.2. DESARROLLO DE LAS ACCIONES PREVISTAS EN LA MOCIÓN DE MEMORIA HISTÓRICA
- 3.3.3. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN CON EL CENTRO PARA LA MEMORIA DE LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

# CONCLUSIÓN

El proceso de elaboración de este Plan de Convivencia y Diversidad no ha sido fácil. Desde que se creó el Servicio del mismo nombre, pasó un tiempo hasta concretar con claridad los límites, el contenido y las áreas de trabajo que serían objeto del Servicio y del Plan.

Cada una de las áreas tenía un recorrido diferente: acerca de Interculturalidad, existía una *Unidad de Interculturalidad* ubicada en el Centro de Acogida a la Inmigración del Departamento de Políticas Sociales desde el año 2000; sobre Diversidad Funcional, en el Ayuntamiento se había trabajado sólo desde la perspectiva de accesibilidad sin una Unidad específica para ello, pero con la implicación del Servicio Municipal de Infraestructuras; y, por último, en el área de Paz y Derechos Humanos no había precedente alguno y era completamente nueva, sin experiencia en el trabajo propio de esta temática.

Con esta situación de partida, acometer un Plan de tan altas miras precisaba tiempo y pasos previos. El nuevo Plan de Participación Ciudadana facilitó la puesta en marcha de los cauces necesarios para debatir acerca de los temas que se proponían.

Con mucha ilusión y grandes expectativas comenzaron las reuniones, en las que se volcaban las preocupaciones de la ciudadanía y las necesidades concretas de los colectivos convocados.

Sin embargo, el documento obtenido tras la recogida de propuestas resultó técnicamente imposible de abarcar, pues trataba tres áreas diferenciadas que precisaban, para llevarse a cabo fielmente, de tres planes específicos, uno para Interculturalidad, otro para Diversidad Funcional y otro para Paz, Derechos Humanos y Memoria.

La labor del equipo técnico entonces fue la de aquilatar y agrupar las medidas existentes en Programas que abarcaran las tres áreas, de manera que la filosofía del Plan impregnara a cada una de ellas compartiendo los objetivos y las metodologías. Por supuesto existen medidas que escapan a esta lógica, ya sea por su especificidad, por el camino antes recorrido, o por el ritmo con el que hay que saber acompañar y esperar para que ciertas medidas lleguen algún día a dar fruto.

Esperamos que se entienda esta perspectiva a la hora de leer el plan y pedimos disculpas por si alguien sintiera que sus propuestas, tal y como fueron expresadas, no han sido recogidas, pues no quisiéramos que nadie se ofendiera sino que se sintiera parte de un plan que lo que pretende es sentar unas bases sólidas sobre las que edificar la convivencia, hecho lo cual el resto será más fácil.

En cualquier caso, todas las propuestas originales están recogidas y se encuentran en cada uno de los documentos técnicos de elaboración de programas, con excepción de aquellas que hacen referencia a la primera acogida, materia de trabajo del Elkargune de Políticas Sociales y del Plan estratégico de Políticas Sociales 2016-2020, con el cual se coordina.

Del mismo modo, este plan se coordina con el resto de Planes Municipales, que integran, desde una perspectiva inclusiva, medidas específicas destinadas a los colectivos representados en el Servicio de Convivencia y Diversidad, de forma que la convivencia se destaca como un eje transversal en todos los planes y Departamentos municipales.

Respecto al documento, este plan consta de dos partes, una teórica con un marco muy básico pero fundamental para entender el alcance del plan en cuanto a convivencia, diversidad y paz. En esta parte se puede encontrar también la explicación metodológica de los pasos que se han ido dando, los principios sobre los que se asienta la propuesta, el marco normativo que la ampara y el diagnóstico expresado por la ciudadanía a través de las encuestas, entrevistas y, sobre todo, de las reuniones participativas del Elkargune, destacando los enunciados sobre convivencia y diversidad elaborados en cada una de las mesas de trabajo.

La segunda parte, más operativa, arranca con los retos del plan, de los que se desprenden las líneas estratégicas y las acciones agrupadas por objetivos específicos.

Estos retos son tres y representan un camino de dentro hacia fuera, empezando por el núcleo vivo de la ciudad (construir comunidad), continuando por la aceptación del “otro” (reconocernos en nuestra diversidad) y llegando al objetivo último de que la convivencia sin violencia sea nuestra seña de identidad (hacer de Vitoria-Gasteiz una ciudad de paz y memoria para la construcción de la convivencia).

Se completa esta segunda parte con la explicación resumida de cada una de las medidas por separado, el presupuesto global y la forma prevista para evaluar el plan.

Para terminar, sólo nos queda agradecer a todas las personas y entidades que han participado en este plan por ofrecer su tiempo, ilusión e implicación. La ciudadanía de Vitoria-Gasteiz ha demostrado que sabe convivir en paz y este plan solo trata de ponerle palabras y canales para su expresión.

A pesar de las dificultades, el plan se está abriendo paso. Esperamos que, entre todas y todos, seamos capaces de allanar el camino y, sobre todo, sembrar convivencia.



**Plan de  
Convivencia y Diversidad  
de Vitoria-Gasteiz**

