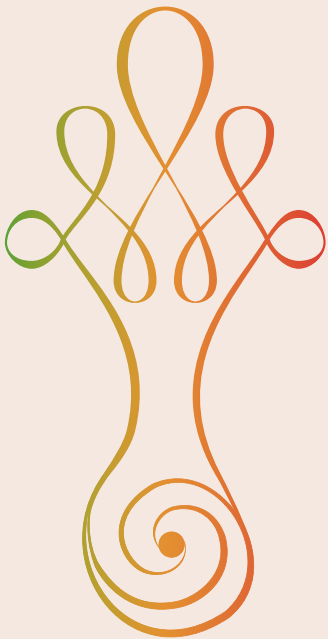
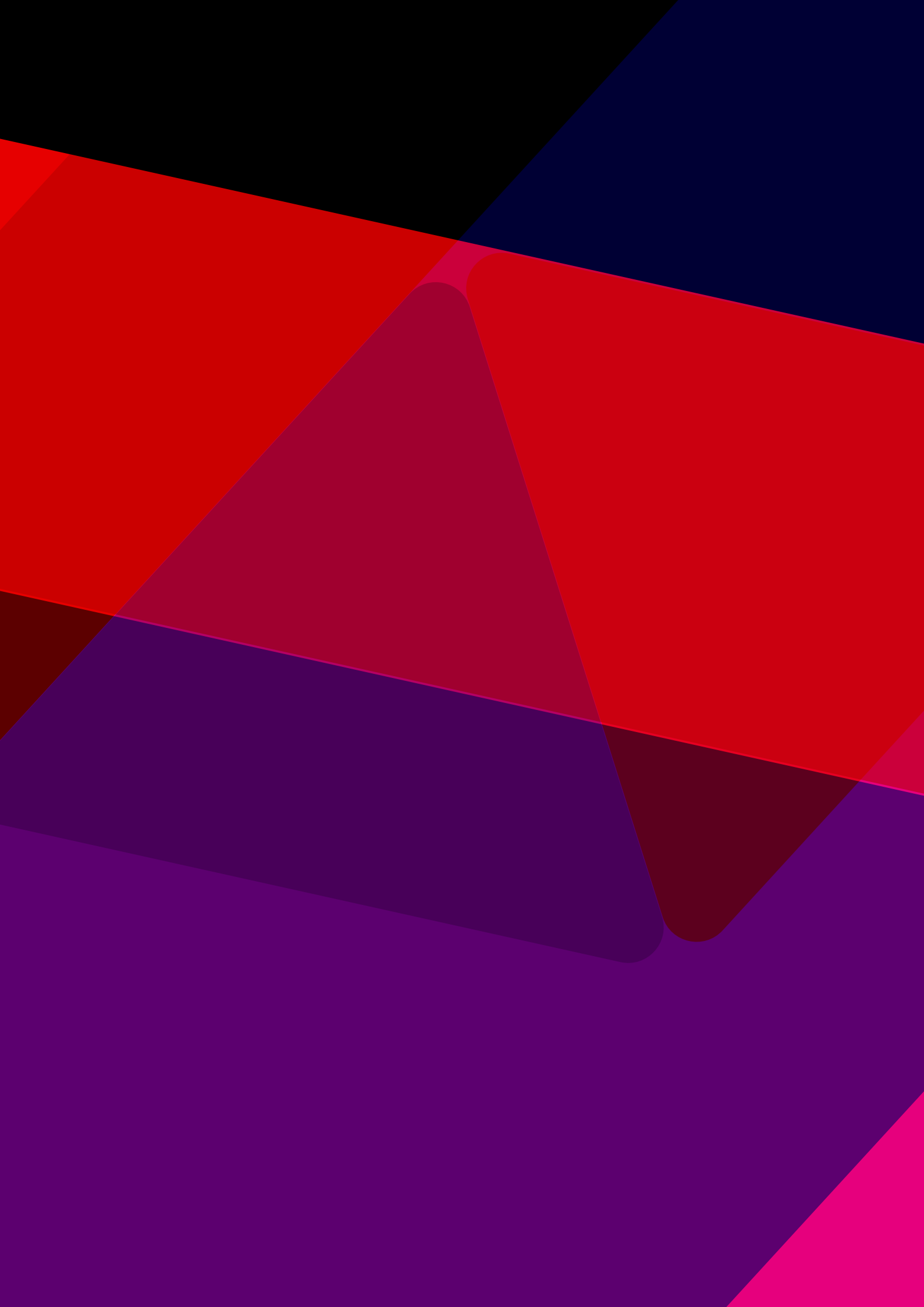


**Plan de  
Convivencia  
y Diversidad**  
Vitoria-Gasteiz





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.

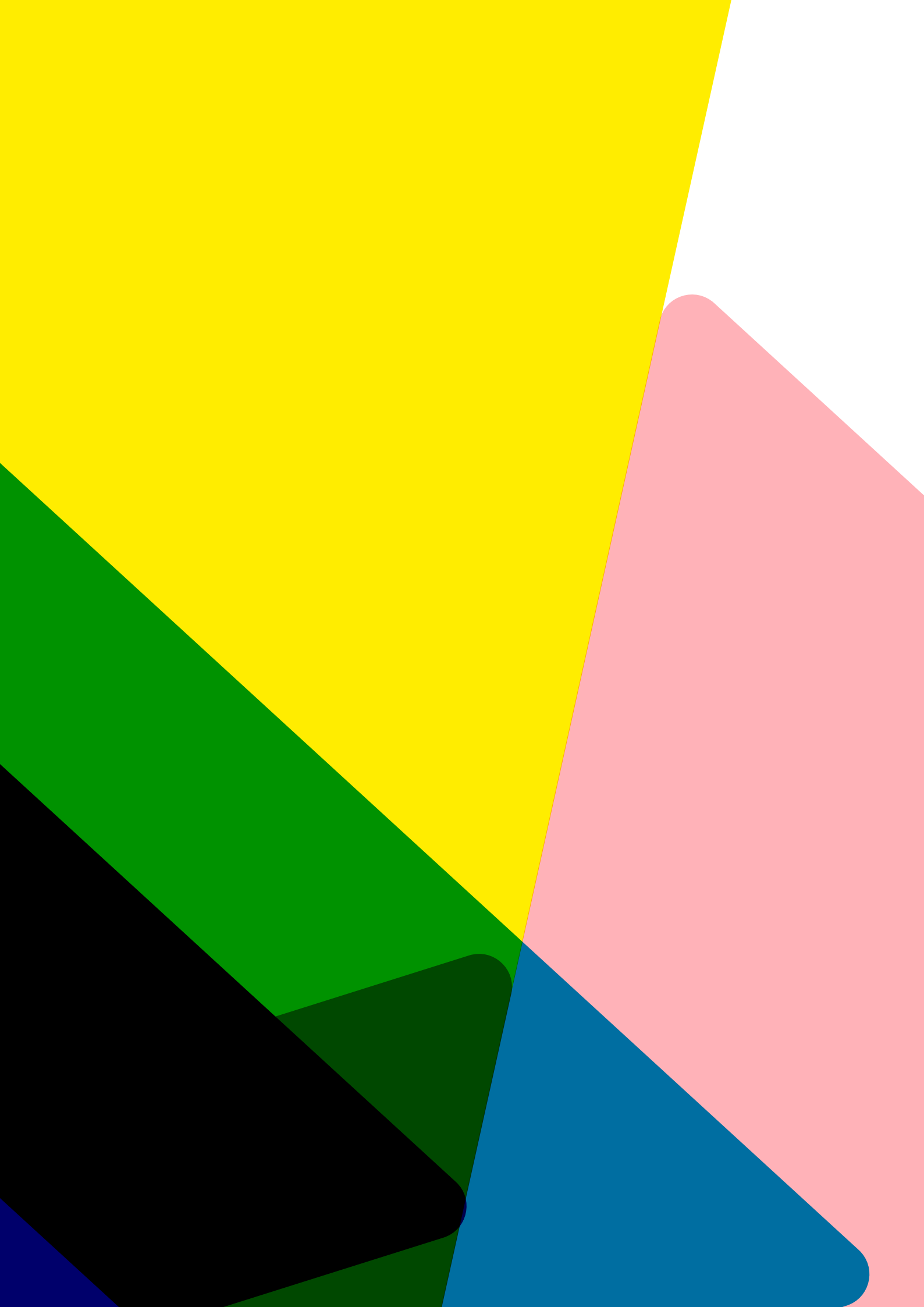
Por todo lo expuesto, durante este año se ha seguido un proceso participativo con todas las asociaciones y personas, además de profesionales de diferentes ámbitos y partidos políticos que han querido contribuir y que ha dado su fruto en el PLAN DE CONVIVENCIA que tienes en tus manos.

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>
1. Definiendo colectivamente la Convivencia. ....	11
2. Caminando desde la Diversidad Cultural hacia la Cultura de la Diversidad .....	12
3. Un salto desde la Discapacidad a la Diversidad Funcional .....	14
4. Un faro para este plan: la Cultura de la Paz .....	15
5. 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>Principios de Actuación</b> .....	<b>25</b>
<b>Marco Normativo</b> .....	<b>28</b>
<b>Preocupaciones de la Ciudadanía como Situación de Partida</b> .....	<b>33</b>
1. Paz y Derechos Humanos .....	34
2. Diversidad Funcional. ....	37
3. Interculturalidad .....	40
4. Definición de Diversidad y Convivencia del Elkargune .....	43
5. Aportaciones del personal técnico, jefaturas y grupos políticos representados en el Ayuntamiento al modelo de convivencia .....	44
<b>Retos</b> .....	<b>45</b>
1. Líneas estratégicas .....	47
2. Objetivos y Acciones .....	49
3. Cuadro de acciones. ....	52
<b>Presupuesto</b> .....	<b>68</b>
<b>Evaluación</b> .....	<b>72</b>
<b>Conclusión</b> .....	<b>74</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.

---

1 <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.

<sup>2</sup> Catedrático de Antropología Social. Universidad Autónoma de Madrid.

<sup>3</sup> 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, comparados 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 **critero 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.

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).

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.*

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.*

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.

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.

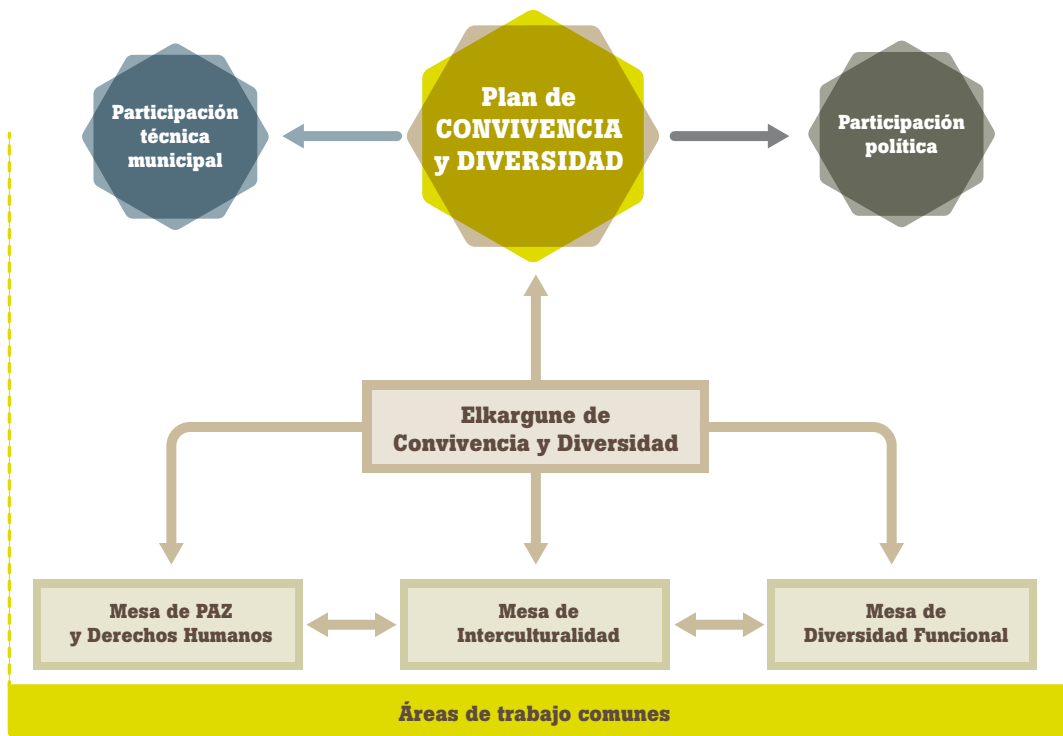
<sup>9</sup> Ricard Zapata-Barrero es politólogo y profesor de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona. Es fundador del GRITIM-UPF (Grupo de Investigación Interdisciplinario sobre Inmigración) y Director del Máster Oficial de Gestión de la Inmigración de la misma Universidad.

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-ecuadoriana 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 personas con discapacidad, Red Local Salud Judimendi, Asociación Cultural de Inmigran-

tes Saharaus 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.



# PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN



## **PARTICIPACIÓN SOCIAL**

La implicación de las personas y las organizaciones sociales, profesionales, civiles y culturales, en la elaboración del Plan de Convivencia y Diversidad es, desde el primer momento, la base de la propuesta para diseñar el modelo de ciudad elegido por la ciudadanía. Sin su participación, la convivencia no tiene sentido, pues no es algo que se pueda imponer sino que hay que construirla con el tejido de las personas y las organizaciones. De la misma manera, el desarrollo y la evaluación continua del Plan dependen de este tejido para que las medidas y actuaciones que se llevan a cabo sean asumidas por el conjunto de la sociedad.

## **UNIVERSALIDAD**

Este Plan está dirigido a toda la población y no exclusivamente a unos colectivos determinados. El cambio de actitudes que se pretende con las actividades que comprende este Plan ha de impregnar a la ciudadanía en su conjunto y llegar a ser el marchamo de identidad de la ciudad. Las personas activistas y comprometidas con la defensa de los derechos humanos, la interculturalidad y la diversidad funcional constituyen el núcleo de trabajo en el que se experimenta la convivencia entre diferentes intereses, llevan la iniciativa, promueven las acciones a emprender y se involucran en la movilización social, pero el resultado de todo este esfuerzo ha de llegar a todas las personas que configuran nuestra ciudad.

## **NORMALIZACIÓN**

La diversidad ha de ser la norma, así como la convivencia en paz. La primera ha de dejar de contemplarse como difícil y fuente de problemas, y la segunda debe de ser requisito imprescindible para toda relación que, por otra parte, ha de asumirse que se realiza entre iguales. Lo que nos une es más que lo que nos separa, y saber verlo o descubrirlo es uno de los fundamentos del presente Plan.

## **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

La igualdad de derechos y deberes debe ser garantía en las medidas de este plan para no incurrir en contradicciones derivadas de las diferentes luchas de poder y/ o estatus dominantes marcados por el color, la edad, el sexo, la opción sexual, la lengua, la religión, la opinión política, ideológica, el origen nacional o el nivel de ingresos de las personas.

## **INTERSECCIONALIDAD**

Los indicadores de estatus antes mencionados son aspectos que, en la práctica, generan desigualdad. La concurrencia de dos o más de ellos produce lo que se ha venido en llamar “discriminación múltiple”. No obstante, es preciso considerar estas situaciones de discriminación en su conjunto y no como un mero sumatorio de diferentes aspectos de la discriminación.

## **ENFOQUE DE GÉNERO**

No concebimos un Plan de Convivencia y Diversidad en Vitoria-Gasteiz (estando basado en la igualdad de oportunidades y la no discriminación) sin integrar la perspectiva de género. Entendemos que esta perspectiva además de perseguir superar la tradicional adjudicación de tareas y roles de manera diferenciada y desigual a mujeres y hombres, impulsará la superación del binarismo de género mostrando la realidad diversa de nuestra sociedad, en cuanto a la diversidad sexual y la identidad de género.

Incluir la perspectiva de género en el plan supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en todas las fases de su desarrollo, para poder así reducir las desigualdades ligadas al género y lograr una sociedad más equitativa, justa y solidaria.

## **EUSKERA**

El euskera es patrimonio común al que todas las personas tienen derecho. En ese sentido, somos conscientes de su capacidad como herramienta estratégica de cohesión social y convivencia. Por eso, este Plan de Convivencia y Diversidad concede una importancia especial al euskera y busca promover su función de acercamiento entre las personas como vehículo de emociones positivas.

## **TRANSVERSALIDAD Y COORDINACIÓN**

Un enfoque transversal asegura la coherencia de la administración en sus acciones. Superar una visión departamental trae parejo un compromiso colectivo, así como un deseado avance en la coordinación institucional, tanto para asegurar que el esfuerzo se realice de forma ordenada y sistemática, como para garantizar un uso eficiente de los recursos públicos y una mayor la eficacia de las actuaciones.

Este enfoque integral de transversalidad va de la mano de la coordinación y colaboración entre los diferentes organismos de la administración municipal, así como del Ayuntamiento con otras instituciones públicas y con las entidades de iniciativa social que fomentan la convivencia.

# MARCO NORMATIVO



El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en su interés por asegurar el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades fundamentales, y como órgano de protección de la ciudadanía en general y de los colectivos más vulnerables en particular, se compromete a liderar el impulso de pautas de conducta responsables con los derechos humanos en todas sus actividades.

Así, las actuaciones que se recogen en este Plan se inspiran en los principios y normas de Derechos Humanos establecidos en el **marco de las Naciones Unidas**, especialmente (por orden cronológico):

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1945)
- Convención sobre el Estatuto del Refugiado político (1951) y protocolo adicional de 1967
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966)

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979)
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes( 1984)
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989)
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)
- Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (2006)
- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos, *Reglas Nelson Mandela* (2015)

El marco local se representa en la **Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos de la Ciudad** (Saint Denis, Francia, 18 de mayo de 2000), ratificada por el Plenario del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz el 15 de septiembre del mismo año.

Competencialmente, la **Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi**, establece el marco local vasco y clarifica las competencias municipales, al tiempo que asegura la sostenibilidad financiera de las entidades locales para garantizar una adecuada prestación de servicios a la ciudadanía. Concretamente el art. 17 señala los ámbitos de trabajo relacionados con este Plan:

- Ordenación y gestión de las relaciones de convivencia en el espacio público
- Gestión de las políticas de integración social en materia de inmigración, de acuerdo con la legislación en materia de extranjería y en cooperación con las instituciones autonómicas
- Ordenación, gestión, disciplina y promoción en vías urbanas de la movilidad y accesibilidad de personas, vehículos, animales y transporte

Por áreas de trabajo, las referencias que marcan el camino son, entre otras, las siguientes:

## PAZ Y DERECHOS HUMANOS

**Las específicas para esta área dentro del marco de las Naciones Unidas:**

- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes( 1984)
- *Los derechos humanos y las prisiones*. Manual de capacitación en Derechos Humanos para Funcionarios de Prisiones. Naciones Unidas, 2004.
- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos, *Reglas Nelson Mandela* (2015)

**Las recogidas en el Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020 del Gobierno Vasco (Secretaría de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación):**

- Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas a favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. (BOE nº 310, de 27 de diciembre de 2007)
- Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo. (BOPV nº 124, de 1 de julio de 2008) (BOE nº 212, de 3 de septiembre de 2011)
- Ley 29/2011, de 22 de septiembre de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo. (BOE nº 229, de 23 de septiembre de 2011)
- Decreto 107/2012, de 12 de junio, de declaración y reparación de las víctimas de sufrimientos injustos, como consecuencia de la vulneración de sus derechos humanos, producida entre los años 1960 y 1978 en el contexto de la violencia de motivación política vivida en la Comunidad Autónoma del País Vasco” (BOPV nº 119, de 19 de junio de 2012)
- Decreto 1/2011, de 11 de enero, de modificación del Decreto 31/2009, de 10 de febrero, de creación y regulación del Consejo Consultivo de Educación en Derechos Humanos y por la Paz (BOPV nº 10, de 17 de enero de 2011)
- Decreto 55/2010, de 23 de febrero de regulación del Consejo de Participación de Víctimas del Terrorismo
- Ley 4/2014, de 27 de noviembre, de creación del Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos. (BOPV nº 230, de 2 de diciembre de 2014)
- Decreto 75/2016, de 17 de mayo, del Consejo Vasco de Participación de las Víctimas del Terrorismo. (BOPV nº 95, de 20 de mayo de 2016)
- Ley 12/2016, de 28 de julio, de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en el contexto de la violencia de motivación política en la Comunidad Autónoma del País Vasco entre 1978 y 1999. (BOPV nº 151, de 10 de agosto de 2016)

**Las relativas a los penados muy graves con padecimientos incurables:**

- Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. (art. 104.4)

**Aquellas que reconocen la violencia estructural contra las mujeres como violación de los derechos humanos:**

- LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (BOPV nº 88, de 12 de mayo de 2005)
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y lucha contra la Violencia contra la mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul, 2011)

- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (Elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE-CCRE) en 2006 y a la que se adhirió el Ayuntamiento de Vitoria el 18 de marzo de 2016)

#### **Sobre las familias de las personas reclusas:**

- Informe del Parlamento Europeo sobre condiciones y sistemas penitenciarios A8-0251/2017. Art. 29.

## **DIVERSIDAD FUNCIONAL**

- La **Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020** es un instrumento de la Unión Europea que pretende combinar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, constituyendo un marco general de actuación.
- El **Libro Blanco del Transporte** (Dirección general de Movilidad y Transporte. Comisión Europea, 2011), resalta la necesidad de disponer de medios de transporte con garantías de calidad, accesibilidad y fiabilidad, en los que se mejoren aspectos relacionados con las personas mayores, con las que presentan movilidad reducida y con las que tienen algún tipo de discapacidad.
- Ley 34/2002, de 11 de julio, de **servicios de la sociedad de la información** y de comercio electrónico, la cual recoge en su Disposición adicional quinta, que las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para que la información disponible en sus respectivas páginas de internet pueda ser accesible a personas con discapacidad y de edad avanzada, de acuerdo con los criterios de accesibilidad al contenido generalmente reconocidos. (BOE nº 166, de 12 de julio de 2002)
- Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la **Promoción de la Accesibilidad** del Gobierno Vasco (BOPV nº 246, de 24 de diciembre de 1997)
- DECRETO 68/2000, de 11 de abril, por el que se aprueban las **normas técnicas sobre condiciones de accesibilidad de los entornos urbanos**, espacios públicos, edificaciones y sistemas de información y comunicación. (BOPV nº 110, de 12 de Junio de 2000)

En lo referente al marco local, la situación actual parte del **Plan de Accesibilidad de Vitoria-Gasteiz**, el cual se estructura en dos documentos: Estudio Técnico de Accesibilidad y Plan de Supresión de Barreras. El Estudio Técnico de Accesibilidad recoge el estado actual de accesibilidad del espacio analizado y para cuatro ámbitos de accesibilidad, mientras que el Plan de Supresión de Barreras describe la intervención prioritaria a corto, medio y largo plazo (estructurado en un Plan de Inicio en 2006 y varios Planes Cuadriennales según el ámbito de accesibilidad) y una propuesta de Gestión del Plan.

## INTERCULTURALIDAD

En el ámbito europeo, la **Agenda Europea para la integración de nacionales de terceros países COM (2011)** establece que se precisa más intervención a nivel local:

*Deben adoptarse y aplicarse políticas de integración con la participación activa de las autoridades locales. Las autoridades locales son responsables de una amplia gama de servicios y actividades, y desempeñan un papel importante en la configuración de la interacción entre las personas migrantes y la sociedad de acogida.*

*La integración efectiva sólo puede lograrse mediante la colaboración entre una amplia gama de partes interesadas, como las Instituciones europeas, los Estados miembros y los actores nacionales, regionales y locales.*

*La financiación de la integración por la UE debe basarse en un enfoque local, más específico, en apoyo de estrategias coherentes especialmente destinadas a fomentar la integración a nivel local.*

A nivel estatal, la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**, subraya en carácter transversal en las actividades dirigidas a la integración de las personas migrantes:

- *Las Administraciones Públicas incorporarán el objetivo de la integración entre inmigrantes y sociedad receptora, con carácter transversal a todas las políticas y servicios públicos*

En el marco autonómico han tenido lugar diversos pasos importantes en este sentido, entre ellos:

- Decreto 155/2002, de 25 de junio, por el que se regulan las Ayudas para la realización de **Actividades en el Ámbito de la Inmigración** en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Decreto 200/2002, de 30 de agosto, por el que se regula el **Foro para la Integración y Participación Social** de las Ciudadanas y Ciudadanos inmigrantes en el País Vasco.
- Decreto 2007/2003, de 2 de septiembre de 2003, de Ayudas a las Entidades Locales para la **Consolidación de la Red de Acogida a Personas Extranjeras de Base Municipal**.
- **Pacto Social por la Inmigración en Euskadi. Un compromiso Común por la Convivencia. (2011)**
- **III Plan Vasco de inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013**

En lo que al Municipio se refiere, el **Primer Plan Local de Inmigración en el Municipio de Vitoria-Gasteiz 2005-2007** desarrolla los principios básicos de actuación en esta materia: prevención, universalidad, normalización, transversalidad y coordinación, participación social, igualdad y no discriminación e Interculturalidad.



# PREOCUPACIONES DE LA CIUDADANÍA COMO SITUACIÓN DE PARTIDA



Las percepciones, sugerencias y aportaciones en las que se basa este apartado han sido formuladas durante el proceso participativo para la elaboración del Plan de Convivencia y Diversidad de Vitoria-Gasteiz desarrollado entre los meses de abril a diciembre del 2016.

Se preguntó a la ciudadanía, mediante cuestionario, en una escala del 1 al 10, cómo valoraba la convivencia en Vitoria-Gasteiz. La puntuación media ha resultado ser de 6.08.

De los 229 cuestionarios recibidos, 43 no llegaban al aprobado en convivencia, con una valoración igual o inferior a 4 puntos.

La mayor parte de las valoraciones y argumentaciones se refieren al ámbito de la interculturalidad. El ámbito de la diversidad funcional se ha mencionado en un único cuestionario, mientras que el tema de paz y derechos humanos no se ha mencionado ni una sola vez. Es decir, las percepciones sobre convivencia están, hoy por hoy, ligadas en el imaginario de la ciudadanía casi exclusivamente a cuestiones de diversidad cultural.

Otro aspecto a destacar es que en 20 cuestionarios se denunciara la situación de segregación escolar en referencia al alumnado de origen extranjero en el sistema educativo.

Pero veamos qué diagnóstico se expresa a través de los encuentros del Elkargune de Convivencia y Diversidad, en el que la ciudadanía se reúne para hablar específicamente de estos temas.

## PAZ Y DERECHOS HUMANOS

*El triunfo de la violencia termina en un festival de luto.*

Lao-tsé

El **respeto a la vida** es el principal consenso, y la cultura de la paz el primer principio que inspira este trabajo conjunto. Todas las personas participantes, sin excepción, están de acuerdo con que no hay argumento que justifique, en un Estado democrático, métodos violentos para lograr ningún objetivo, por legítimo que sea. Así, **deslegitimar la violencia** se convierte en la primera preocupación del Elkargune.

Es la primera vez que se contempla, dentro del organigrama del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, un **área de Derechos Humanos**, y se aplaude la iniciativa. No obstante, se ve la necesidad de ampliar la perspectiva referida a los derechos humanos para estar en consonancia con la prioridad que actualmente se comienza a imponer en muchos Estados de Europa occidental, y se sugiere la posibilidad de acometer un *Plan Integral de Derechos Humanos* que recoja todas las áreas municipales sin excepción, un plan de revisión del Ayuntamiento en clave de Derechos Humanos para analizar todas y cada una de sus actuaciones y que sirva como herramienta de seguimiento de la actividad municipal en dicha materia.

En cualquier caso, urge transmitir los valores de la cultura de la paz, de la diversidad y del respeto, a través de la **educación en Derechos Humanos**. Como se expresa en el Artículo 26.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

*La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.*

Al hablar de educación, el Elkargune no está pensando únicamente en el ámbito escolar<sup>10</sup> sino también en el municipio y la ciudadanía en general.

<sup>10</sup> El artículo 29 de la Convención de los Derechos del Niño requiere que los Estados garanticen que los niños puedan desarrollar el respeto por su propia identidad cultural, idioma y valores y por la cultura, idioma y valores de otras personas.

La gran preocupación está relacionada con el contexto político abierto desde que en octubre de 2011, ETA anunciara el cese definitivo de su actividad armada. Con ello se incrementaron exponencialmente las esperanzas de poder pasar a un nuevo escenario donde se respetaran los derechos de todas las personas.

Tal y como se ha expresado en las Mesa de Paz y Derechos Humanos del Elkargune, hay verdadera necesidad de buscar medidas para la justicia y la reparación ante las conculcaciones de derechos humanos. Así, entiende que **ha llegado el momento de emprender medidas de reparación del tejido social. Es preciso avanzar hacia la memoria, la verdad y la justicia, hacia la solidaridad, el reconocimiento y la reparación que se debe a las víctimas.**

Otra de las preocupaciones expresadas por las personas participantes en el proceso ha sido la conculcación de derechos humanos en el ámbito penitenciario, y el caso omiso que hacen las instituciones ante esta realidad.

Entre la población reclusa hay una gran variedad de realidades más allá de las generadas por violencia política. Los estereotipos y el estigma relacionados con las estancias en prisión, así como el total desconocimiento de la realidad carcelaria y la población reclusa fundamentan las propuestas realizadas en este apartado.

*“Desde el punto de vista de la reinserción debe preverse una contribución municipal para el día que presos de larga condena (del tipo que sea) sean puestos en libertad, de manera **que no queden abandonados al salir de la cárcel, lo que genera graves problemas de convivencia**”.*

— 35 —

La reinserción social de las personas presas ha de acompañarse de un mensaje claro y contundente contra las vulneraciones de los derechos humanos perpetradas por ellas, para asentar la profunda convicción en el valor del respeto a los derechos humanos de todas las personas.

Así, las instituciones no pueden abstenerse de jugar un papel activo en esas iniciativas, aunque se hace especial énfasis en la tarea correspondiente a la sociedad civil, para construir un marco de convivencia en libertad, justicia y paz. Un marco en el que quepamos todas las personas, desde las legítimas diferencias en lo personal y en lo ideológico, pero en el que se rechace cualquier forma de intolerancia y expresión de fanatismo e insensibilidad ante el sufrimiento ajeno.

De esta manera, la Mesa establece el consenso en un doble objetivo para este Plan:

1. *Que los y las ciudadanas de Vitoria-Gasteiz sean capaces de tener un papel activo sobre Derechos Humanos y Paz.*
2. *Que los y las ciudadanas de Vitoria-Gasteiz tengan asegurados plenamente sus derechos.*

En consonancia con estos objetivos, las líneas de trabajo específicas consensuadas por la Mesa son las siguientes:

- Sensibilización e intervención sobre los Derechos Humanos (haciendo frente a las conculcaciones)
- Paz, memoria y deslegitimación de la violencia (des-partidizando la cuestión sin permitir la utilización de las víctimas). Reconocimiento y reparación de todas las víctimas de la violencia.
- Derechos Humanos en torno a la situación de presos y presas (diferenciando alejamiento y dispersión, dando a conocer la realidad de las personas afectadas a través de los testimonios de familiares de personas presas y de personas que han sufrido en prisión la vulneración de Derechos Humanos)

Para terminar, se remarca, entre otras cosas, no hablar del “conflicto”, pues hay que definirlo primero, al igual que la “violencia”. En cualquier caso, es importante conocer de dónde venimos, explicar y dar a conocer los aspectos comunes (sufrimiento) y los diferentes (origen, victimarios, responsabilidades).

Para poner fin a este apartado, a partir de las definiciones que hace la Mesa sobre Diversidad y Convivencia, sobresale la “R” de Riqueza, Reconocimiento, Respeto y Reciprocidad, especialmente Riqueza en relación a Diversidad, ya que es la palabra que más se repite.

La redacción propuesta sobre Diversidad es la siguiente:

**Reconocimiento del igual como diferente y de lo diferente como igual. Esa es nuestra riqueza.**

**La diversidad es una realidad, conocer y reconocer las diferencias entre las personas de todo tipo de condición aporta riqueza, entendimiento mutuo.**

Acerca de Convivencia, la Mesa de Paz y Derechos Humanos establece la siguiente redacción:

#### **EL RETO DE CREAR COMUNIDAD**

**La convivencia es una experiencia que se construye día a día, compartiendo en un espacio común, mediante el diálogo, el respeto y el reconocimiento.**

## DIVERSIDAD FUNCIONAL

La filosofía de vida independiente pretende cambiar el punto de vista que la sociedad tiene sobre las personas con diversidad funcional y, en especial, sobre las que dependen de otras para el normal desarrollo de su vida diaria.

### Manifiesto del Foro de Vida Independiente

Tres son los ámbitos de preocupación expresados por las personas participantes en los Elkargunes en relación con la diversidad funcional: sensibilización, empleabilidad y accesibilidad.

La **necesidad de sensibilización**, concienciación, conocimiento y sensibilidad acerca de la diversidad funcional viene a dar respuesta a la percepción del colectivo de un gran desconocimiento por parte de la población general en torno a sus dificultades, que podrían ser fácilmente superadas si se conocieran. También causa gran preocupación la estigmatización de algunos colectivos como consecuencia del desconocimiento de sus muchas capacidades.

Hablan de “socializar la vulnerabilidad humana” y de fomentar y defender la autonomía de las personas. Esto es posible visibilizando y sensibilizando sobre diversidad funcional, sus distintas capacidades y discapacidades y superando las barreras de la estigmatización en muchos de los casos.

Sobre la premisa **Nada Sobre Nosotras y Nosotros sin Nosotras y Nosotros**, expresan la necesidad de visibilizar historias de vida. Como señala una de las participantes en el proceso:

*Historias a las que deberíamos dar voz y reconocimiento. Me inspira que tantas y tantas personas que han nacido con eso que comúnmente se conoce todavía como discapacidad (me da igual de qué tipo, mental, intelectual, física, sensorial, social) no hayan cedido, a pesar de la gran discriminación que les ha tocado soportar, en el reconocimiento de su valor individual.*

**El empleo es un factor esencial** para garantizar la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de mujeres y hombres que contribuye, de manera decisiva, a la plena participación de la ciudadanía en la vida económica, socio-política, educativa y cultural. Aun así, persisten numerosas situaciones de discriminación en el mercado de trabajo que afectan, principalmente, a todas aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por distintos motivos, entre ellos, la condición de diversidad funcional.

En este ámbito se subraya la alta tasa de desempleo de estos colectivos, así como la importancia de impulsar el empleo protegido. “Igualdad de oportunidades” sí, pero como derecho. Los empleos que genera el Ayuntamiento deben fomentar que se contrate a empresas que tengan en cuenta la formación en diversidad, así como fomentar la visibilidad de esta diversidad y su fomento en el empleo público.

La Mesa de Diversidad Funcional del Elkargune sueña con una ciudad *libre y liberada, en la que cada persona puede vivir en su propia integridad física, psíquica y sensorial.*

Para ello considera esencial incorporar una perspectiva inclusiva de la Diversidad Funcional como eje troncal en toda actividad del Ayuntamiento:

*Conseguir la inclusión de las personas en el entorno que las rodea es fundamental para que éstas puedan disfrutar en plenitud del concepto de ciudadanía, de ahí la responsabilidad que tienen las administraciones públicas de trabajar por eliminar los obstáculos que impiden a los individuos con alguna discapacidad gozar de los mismos derechos que todos sus habitantes.*

Así, **la cuestión de la accesibilidad**, entendida esta en sentido amplio más allá del ámbito urbanístico, es una preocupación de primer orden entre los y las participantes en las sesiones del Elkargune:

*La credibilidad del plan estará unida a la adaptación y el cumplimiento de las medidas de accesibilidad.*

Se denuncia la falta de accesibilidad en lugares públicos como Mendizorroza, Buesa Arena, Centros Cívicos; el Hospital de Txagorritxu HUA; la zona de Gamarra de Vitoria-Gasteiz como zona no adaptada donde las aceras con árboles o falta de rebajes en las aceras dificultan la movilidad; la señalética de algunos edificios públicos poco adecuada para la baja visión; problemas de accesibilidad para utilizar el transporte público... son solo algunos de los problemas identificados, proponiendo como prioritarios, entre otras cuestiones:

- Los vados peatonales y espacios de vía pública
- La necesidad de que los organismos e instituciones sean accesibles a las personas con dificultades funcionales
- La seguridad en edificios y transportes de pública concurrencia para personas con dificultades auditivas

En cualquier caso, recuerdan que no basta con cumplir la ley de accesibilidad, sino que el Ayuntamiento podría ir más allá, demostrando una mayor sensibilidad.

Para terminar, se tienen en consideración dos aspectos en relación con la diversidad funcional: la **interdependencia**, para darnos cuenta de que en un momento u otro cualquiera puede convertirse en dependiente; y el **envejecimiento**, ya que cada vez es más numerosa no solo la población mayor de 65 años, sino también la población muy mayor, la de más de 80 años.

Los objetivos que propone el Elkargune en el ámbito de la Diversidad Funcional son cuatro:

### **1 Conseguir la accesibilidad universal:**

Es la condición que deberán cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad. Implica la estrategia de “Diseño para Todos y Todas”.

## 2 Establecer igualdad de oportunidades:

Las personas con diversidad funcional deben tener las mismas posibilidades que el resto de la población a la hora de acceder o disfrutar de los bienes y recursos de la comunidad, incorporando también la perspectiva de género, para evitar la doble discriminación.

## 3 Promover los derechos:

Las personas con diversidad funcional son titulares de los mismos derechos y libertades fundamentales que el resto de la ciudadanía, por lo que la atención de sus necesidades debe garantizarse mediante la aplicación de medidas que amparen sus derechos.

## 4 Facilitar una vida autónoma:

Las acciones que se emprendan buscarán reforzar siempre la capacidad de participación en la vida social y económica de las personas con diversidad funcional y su derecho a vivir de forma independiente, promoviendo un creciente protagonismo individual y colectivo en la solución de sus problemas.

La Mesa de Diversidad Funcional insta a la ciudadanía a implicarse, buscando en ello un cambio en las actitudes, ya que tiene una perspectiva inclusiva en cuanto a la implementación de medidas relacionadas con su área: *las medidas se socializan y los cambios revierten en toda la sociedad. Las mejoras urbanísticas facilitan también a quien lleva el carro de la compra, el carro con las criaturas...*

Para terminar, la Mesa define Diversidad como:

**Múltiples y diferentes realidades que son una riqueza a respetar. Compartir lo que somos es nuestra riqueza. ¡Comunícalo!**

Y, en lo que atañe a la Convivencia, redacta:

**La convivencia es un reto en el horizonte, una sintonía entre diferentes, la apuesta del día a día reconociéndose en el otro, ese reto enriquecedor que nace de la empatía y el respeto y que nos motiva al aprendizaje, desde la comunicación y el diálogo, reconociéndonos mutuamente y fomentando la cohesión social.**

## INTERCULTURALIDAD

“Cuando nos damos cuenta de que nunca hay una sola historia, recuperamos una suerte de paraíso”

**Chimamanda Ngozi Adichie**

La propuesta de la Mesa de Interculturalidad va dirigida a *vivir en convivencia sin prejuicios y estereotipos*, así como a *conseguir una interacción cultural y social entre diferentes para la construcción de una ciudad más plural e inclusiva*.

Las diferentes preocupaciones se pueden agrupar bajo tres epígrafes: eliminación de prejuicios y estereotipos; ciudadanía plena; y recursos municipales.

### a) Eliminación de prejuicios y estereotipos

Las personas participantes en el proceso perciben un clima de crispación social referido a las cuestiones migratorias, y consecuencia de ello señalan la estigmatización que sufren todavía hoy ciertas comunidades, especialmente la gitana y la musulmana, así como el estereotipo de las personas migrantes como receptoras de ayudas sociales.

La formación de guetos, así como la discriminación en el día a día que muchas personas sufren (por poner un ejemplo, al querer entrar en ciertas discotecas de la ciudad), son consecuencia de prejuicios y estereotipos, así como de la falta de conocimiento y relación entre diferentes culturas y comunidades.

Se entiende que las instituciones tienen la responsabilidad de trabajar la concienciación y el respeto desde una perspectiva intercultural, por lo cual se exhorta al Ayuntamiento a incorporar la interculturalidad en la agenda pública.

Se reclama que los y las representantes políticos en el ejercicio de sus funciones sean responsables en sus comunicaciones, usen el lenguaje con pertinencia y respeto y que, en caso contrario, se les pueda exigir responsabilidades por sus manifestaciones y solicitar reparación del daño ocasionado.

### b) Ciudadanía Plena

Preocupa que la Interculturalidad no sea una prioridad dentro de la agenda política, y se señala que, por lo general, “a las personas migradas nos falta información y oportunidades para entender los procedimientos y las relaciones con la administración”.

Otros temas que dificultan la ciudadanía plena son:

- El desconocimiento del euskera en la población migrante
- La baja participación de los y las jóvenes afectados por las migraciones en los asuntos públicos de Vitoria-Gasteiz.

Se aboga por el reconocimiento de la ciudadanía plena *para todas las personas con derechos y obligaciones en igualdad de condiciones, sin discriminación de raza, religión, origen, sexo...* y por facilitar herramientas para la convivencia desde las instituciones municipales.



Así mismo, durante el proceso también ha surgido una profunda preocupación referida al ámbito de la **educación**. Se ha subrayado la dificultad de conseguir una educación igualitaria y, en especial, la concentración de alumnado de origen extranjero en ciertas escuelas de la ciudad mientras otras permanecen privadas de su presencia.

Perciben espacios de segregación en diferentes ámbitos: en las escuelas, en los barrios... *Tenemos que intentar que desaparezcan los guetos, y para ello hay que identificar los guetos en sentido amplio. Así mismo, es importante que las personas autóctonas no nos agrupemos también en guetos.*

**c) Recursos municipales**

Además de garantizar que todos los servicios públicos sean inclusivos, accesibles y respetuosos con y para todas las personas, la preocupación por las dificultades añadidas de la población migrante hace que se consideren ciertos puentes para facilitar la convivencia. La formación, la vivienda y la expresión cultural son ámbitos de trabajo en los que incorporar el enfoque intercultural para garantizar el acceso a los servicios públicos de todas las personas que viven en Vitoria-Gasteiz.

*Se dice que cuando se organizan las actividades interculturales siempre participan los mismos... No es tanto crear nuevos espacios como integrar realmente en estos espacios festivos de la ciudad (fiestas de La Blanca, de los barrios, otras actividades...) otras expresiones culturales.*

Los objetivos que propone la Mesa pasan por desarrollar una ciudad que sea:

## CIUDAD DE ACOGIDA

El principio de atención universal remite a uno de los derechos humanos esenciales: la dignidad de todos los seres humanos por el hecho de serlo, con independencia de cualquier otra condición, que siempre tendrá carácter adjetivo. La proclamación de este principio lleva aparejado el compromiso de atender adecuadamente a todas las personas que residen en nuestra ciudad, haciendo abstracción de su nacionalidad, lugar de origen o situación administrativa.

## CIUDAD INCLUSIVA

La atención a las nuevas personas vecinas se concreta fundamentalmente en buenos servicios de acogida que contemplen no solo información sino también el conocimiento del idioma, la inserción laboral, la asistencia jurídica y el acceso a los servicios públicos generales para la incorporación plena y libre de las personas migrantes a la sociedad gasteiztarra, lo que implica igualdad de derechos, asunción de deberes y responsabilidades y desarrollo de oportunidades.

## CIUDAD DE CONVIVENCIA INTERCULTURAL

Además de las personas migrantes, la población nacida en Vitoria-Gasteiz es cada vez más diversa en cuanto al origen de sus ascendientes. El reconocimiento de la diversidad propia es el primer paso para reconocer la diversidad de otras personas recíprocamente, para que la convivencia no sea mera tolerancia o coexistencia, sino diálogo, participación, interrelación y proyectos en común.

Una vez definido el modelo de ciudad que plantea la Mesa, establece las siguientes necesidades a cubrir:

- Garantizar y poner los medios necesarios para que todas las personas que viven en la ciudad puedan hacerlo en igualdad de condiciones, luchando contra cualquier manifestación de discriminación, racismo, xenofobia o cualquier forma de intolerancia en todos los campos de la vida social, tanto en el ámbito de lo público como en el privado.
- Potenciar la educación intercultural en la ciudadanía y la formación de personal técnico para el desarrollo de una nueva cultura cívica, que aporte beneficios en el logro de la equidad y la cohesión social de la ciudad.
- Promover el desarrollo de la mediación comunitaria e intercultural facilitando la comunicación, el diálogo, la interacción y el entendimiento mutuo; actuando en el conflicto como oportunidad para la superación de las diferencias a través del reconocimiento y revalorización de la diversidad.
- Promover el impulso y la creación de iniciativas institucionales, técnicas y ciudadanas que desarrollen respuestas prácticas y actitudes públicas positivas sobre la diversidad, capaces de hacer de ésta un factor para el desarrollo y cohesión de la ciudad.
- Desarrollar políticas públicas locales que promuevan la convivencia intercultural como resultado de una gestión eficaz y eficiente de la diversidad existente en la ciudad.
- Establecer mecanismos para el conocimiento de la realidad de la migración y de su gestión, así como para la formación de profesionales relacionados con el ámbito.
- Impulsar la participación ciudadana a través del fortalecimiento asociativo y la consolidación del Elkargune de Convivencia y Diversidad y de la Mesa de Interculturalidad.
- Fomentar la interculturalidad, a la vez que damos a conocer la cultura del lugar, integrando sin asimilar, según el modelo Vancouver.
- Adecuar la actividad municipal a las siempre nuevas necesidades que origina la diversidad en la ciudad de Vitoria-Gasteiz incorporando a la gestión local las competencias interculturales necesarias.

- Establecer un protocolo de acogida y garantizar el acceso de las personas migrantes a los servicios sociales en igualdad de condiciones que el resto de la población.

Por último, la redacción que hace la Mesa de Interculturalidad acerca del significado de Diversidad es que:

**La mezcla de múltiples identidades genera riqueza. Es el conocimiento y reconocimiento de lo que somos, que somos diferentes, compartiendo la riqueza de nuestra igualdad y variedad.**

Respecto a la Convivencia, es:

**La construcción de un espacio común de conocimiento y reconocimiento que nos permita compartir desde el respeto y la reciprocidad. Pasar de coexistir a compartir la vida apostando, desde el reconocimiento y la reciprocidad (sintonía, respeto...) por los derechos y los valores.**

La mesa señala que, en cualquier caso, **Convivencia se escribe con “R”: Respeto, Reconocimiento, Reciprocidad, Riqueza.**

## **DEFINICIÓN DE DIVERSIDAD Y CONVIVENCIA DEL ELKARGUNE**

Tras la labor hecha en cada una de las Mesa por separado acerca del significado de los conceptos que tiene para cada una de ellas, el Elkargune en sesión plenaria vota mayoritariamente por las siguientes redacciones:

### **Diversidad**

**Entendemos la diversidad como un hecho, lo que somos, una realidad. Conocimiento y reconocimiento de lo que somos, que somos diferentes, compartiendo la riqueza de nuestra igualdad y variedad.**

### **Convivencia**

**La convivencia, un reto que nos enriquece y que nace desde la empatía y el respeto, nos incita al aprendizaje a través del diálogo y la comunicación y nos lleva a reconocernos mutuamente, haciéndonos un todo cohesionado que aloja la diversidad de forma natural.**

## **APORTACIONES DEL PERSONAL TÉCNICO, JEFATURAS Y GRUPOS POLÍTICOS REPRESENTADOS EN EL AYUNTAMIENTO AL MODELO DE CONVIVENCIA**

Los tres principales niveles de participación para elaborar este documento han sido la Sociedad Civil, el Personal Técnico Municipal, y los Grupos Políticos, para cada uno de los cuales se han establecido diferentes cauces de participación, como hemos detallado en el apartado de Metodología.

Por parte del personal técnico municipal se han recibido 39 cuestionarios cumplimentados. El objetivo del trabajo ha sido identificar las posibilidades objetivas de incidencia y trabajo común de los temas que atañen al Plan, entendiendo que deben trabajarse de forma **transversal**. Es decir, existen determinados Departamentos dentro de la administración local cuya implicación se hace imprescindible si se quiere dotar de coherencia y efectividad al Plan de Convivencia y Diversidad. Y para ello es necesario encontrar las claves que faciliten un **trabajo interdepartamental**.

En relación con las Jefaturas, se han realizado 6 entrevistas con un doble objetivo: informar de forma directa acerca del proceso de elaboración del Plan y sondear las posibilidades de colaboración de cara al desarrollo de las acciones a desplegar.

Por último, se llevó a cabo una jornada de reflexión mediante metodología *Delphi* con los grupos políticos, con el fin de buscar consensos. Participaron 4 de los 6 grupos con representación en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Analizando el conjunto de toda la documentación recogida, presentamos a continuación algunas propuestas y opiniones de interés:

La **Interculturalidad** es, al igual que ocurre con la población general, el tema más recurrente al hablar de convivencia y diversidad. Se ve necesario facilitar espacios de encuentro cultural para el conocimiento mutuo y el trabajo conjunto, ya sea a través del deporte, de la educación, del asociacionismo, de la sensibilización anti-prejuicios, el euskera...

El **Acuerdo Político de compromiso por la convivencia** en Vitoria-Gasteiz no parece haber tenido mucha repercusión en el propio Ayuntamiento, pues la mitad de las encuestas reconocían haber oído algo pero sin saber muy bien de qué trataba, y un 30% no sabía nada de él.

Una visión unificada acerca de la convivencia se impone como necesidad entre las Jefaturas, para **trabajar de manera transversal y coordinada** y contar con la implicación de los diferentes Servicios Municipales.

La **resolución de conflictos** también es un tema de preocupación ligado a la convivencia, así como el respeto a los derechos sociales de las personas jóvenes, en orden a una sostenibilidad social.

Por último, parece haber consenso en ofrecer una visión de **la diversidad como riqueza, y una perspectiva de los Derechos Humanos y la reconciliación como suelo ético y principio de trabajo para empezar a construir convivencia**.

# 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.

# LINEAS ESTRATÉGICAS



En sintonía con el marco teórico propuesto en la primera parte del documento, se establecen tres retos de los cuales se desprenden tres líneas estratégicas de trabajo:

RETO	LINEA ESTRATÉGICA
<b>1. CONSTRUIR COMUNIDAD</b>	Sentar las bases de la convivencia a través de canales de participación, diálogo, reflexión y fortalecimiento del tejido asociativo.
<b>2. RECONOCERNOS EN NUESTRA DIVERSIDAD</b>	Promover espacios y recursos para la interacción, la comunicación y el conocimiento de diferentes relatos.
<b>3. HACER DE VITORIA-GASTEIZ UNA CIUDAD DE PAZ, DERECHOS HUMANOS, MEMORIA Y CONVIVENCIA</b>	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.  Esta línea de trabajo tendrá muy presente la perspectiva de género, visibilizando el papel de las mujeres y el análisis de la situación desde su experiencia como mujeres.

Estos tres retos se afrontarán incluyendo la perspectiva de género y teniendo en cuenta las condiciones y situación diferenciada entre mujeres y hombres.

Las acciones que obedecen a dichos retos y que a continuación se presentan responden a estas líneas estratégicas y se agrupan según objetivos específicos. Se trata, en su mayoría, de Programas amplios y no de acciones puntuales, en cada uno de los cuales se aúnan las tres áreas de trabajo comprendidas en el Servicio de Convivencia y Diversidad, buscando siempre el equilibrio para dedicar la misma atención a todas las áreas.

De esta manera, las 42 acciones que figuran en este documento tratan de condensar y dar respuesta a las 141 propuestas hechas por el Elkargune sumando las tres mesas: Paz y Derechos Humanos, Diversidad Funcional e Interculturalidad, entre las que se encuentran las propuestas recogidas en el primer borrador de diciembre 2016, las aportaciones recogidas en el plazo que se dio desde su presentación el 14 de diciembre de 2016 hasta el 11 de enero de 2017 y las que tuvieron lugar en la ronda de reuniones del mes de junio de 2017.

Es importante señalar que las medidas de este plan pretenden sentar las bases de la convivencia, y que se están dando pasos que nunca antes se habían dado, tales como crear un Servicio de convivencia, tratar de contemplar la diversidad en toda su riqueza sin reducirla a colectivos minoritarios y, por primera vez, dotar de un espacio municipal a los derechos humanos, para introducir una nueva óptica desde la que mirarnos, desde un registro que pretende ser, sobre todo, más humano.

Así, cada una de estas medidas precisa de mucho trabajo previo, durante y posterior, por lo que el personal municipal trabaja conjuntamente con la sociedad civil para hacer de este Plan una herramienta de convivencia, algo que no se puede hacer unilateralmente.

Por otra parte, conviene señalar que esta parte operativa del plan, que en última instancia pretende un cambio de actitudes (tal como expresa el Elkargune) no tiene sentido sin la lectura de la primera parte del documento, ya que fundamenta y es la savia que alimenta esta propuesta.

Como se decía en la introducción, este documento es algo más que un Plan, es un paso para decidir en qué clase de ciudad queremos vivir. La apuesta del trabajo hasta ahora realizado muestra una ciudad comprometida con la convivencia, con la diversidad, con la paz. Esperamos que con el desarrollo de estas medidas podamos, entre todas las personas que vamos en la misma dirección, hacer realidad este deseo, poco a poco, pero haciendo camino. Éste y no otro es el cometido de la siguiente propuesta de acciones.



# 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

## **Reto2. 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, DERECHOS HUMANOS, 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

# Cuadro de acciones

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS IMPLICADOS	AÑO	PRESUPUESTO
<b>Reto 1.</b>	<b>CONSTRUIR COMUNIDAD</b>			
Línea 1.	Sentar las bases de la convivencia a través de canales de participación, diálogo, reflexión y fortalecimiento del tejido asociativo.			
<b>OBJ. 1.1.</b>	<b>Promover la convivencia de manera participada</b>			
<b>1.1.1.</b> <b>APOYO AL ELKARGUNE</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para impulsar el trabajo colaborativo y el intercambio de conocimiento entre las entidades y personas participantes en el Elkargune, estableciendo cauces de interrelación entre la administración municipal y la ciudadanía.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En actividades para dinamizar y reforzar el Elkargune de Convivencia y Diversidad, buscando interrelaciones con otros órganos de participación municipal.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p> <p><b>Servicio de Participación Ciudadana</b></p>	<p>2018</p> <p>2019</p> <p>2020</p>	No requiere presupuesto
<b>1.1.2.</b> <b>CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para confluir con el tejido asociativo en el objetivo de construir la convivencia desde la cultura de la paz, en diversidad y al amparo de los derechos humanos.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En la consolidación de la Convocatoria de Subvenciones para actividades de promoción de la convivencia, la diversidad y la promoción de los derechos humanos.</p>	<b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b>	<p>2018</p> <p>2019</p> <p>2020</p>	<p>65.000 €</p> <p>65.000 €</p> <p>65.000 €</p>

<p><b>1.1.3. PROGRAMA APRENDER A CONVIVIR</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para generar espacios de conocimiento e intercambio de aprendizajes, que en sí mismo supongan encuentro y convivencia, consolidando una ciudadanía crítica y constructiva.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> Se trata de un programa de actividades de aprendizaje abierto a toda la ciudadanía, en el cual cada actividad se elabora en complicidad con las entidades sociales de la ciudad y sus barrios. Abarca cada una de las tres áreas de trabajo.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>22.000 €</b> <b>22.000 €</b> <b>22.000 €</b></p>
<p><b>1.1.4. FORMACIÓN A ASOCIACIONES SOBRE ELABORACIÓN DE PROYECTOS</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para contribuir al fortalecimiento del asociacionismo en el ámbito de competencia del servicio y facilitar a las asociaciones el acceso a las convocatorias de subvenciones.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En una actividad formativa sobre conocimientos básicos en la elaboración de proyectos, dentro de la Escuela Abierta de la Ciudadanía-HEI.</p>	<p><b>Servicio de Participación Ciudadana</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2019</b></p>	<p><b>800 €</b></p> <p>A cargo del presupuesto de la Escuela para la Ciudadanía - HEI</p>
<p><b>1.1.5. FORMACIÓN A ASOCIACIONES EN GESTIÓN POSITIVA DE CONFLICTOS</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para responder a las necesidades de formación, motivación y competencias para una convivencia en paz, respetuosa y pacífica.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En incluir en la programación de la Escuela Abierta a la Ciudadanía-HEI, actividades de formación en procedimientos, habilidades y técnicas que intervienen en la mediación y resolución positiva de conflictos.</p>	<p><b>Servicio de Participación Ciudadana</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2019</b></p>	<p><b>1.500 €</b></p> <p>A cargo del presupuesto de la Escuela para la Ciudadanía - HEI</p>

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

<p><b>1.2.1.</b> <b>SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES PROPUESTAS EN EL DOCUMENTO SOBRE EDUCACIÓN Y DIVERSIDAD</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?:</b> para mantener la atención y la vigilancia sobre la actual situación de segregación escolar por su incidencia en la convivencia en la ciudad.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En realizar el seguimiento de las propuestas expresadas en el Documento de análisis y propuestas para hacer frente a la segregación escolar en Vitoria-Gasteiz de la Mesa de trabajo Educación y Diversidad el 19 de diciembre de 2016.</p>	<p><b>Servicio de Educación</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b></p>	<p><b>20.000 €</b></p> <p><b>A cargo del presupuesto del Servicio de Educación</b></p>
<p><b>1.2.2.</b> <b>EXPERIENCIA PILOTO EN CENTROS ESCOLARES CON NECESIDADES INTERCULTURALES</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para desarrollar buenas prácticas en el ámbito de la interculturalidad que permitan avanzar en la igualdad educativa y, en consecuencia, en la igualdad social.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En participar en el “Plan piloto de compensación educativa”, liderado por el Servicio de Educación, mediante proyectos de convivencia en diversidad dirigidos a las comunidades de centros escolares en situación de vulnerabilidad.</p>	<p><b>Servicio de Educación</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2019</b></p>	<p><b>40.000 €</b></p>

<p><b>1.2.3.</b> <b>PROTOCOLOS PARA UNA CIUDAD EDUCADORA INCLUSIVA</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para que las actuaciones municipales orientadas al ámbito de la educación formal y no formal en el marco de Ciudad Educadora analicen la inclusión de personas y colectivos con necesidades educativas específicas y necesidades socioeconómicas, analizando las medidas más adecuadas a cada situación.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En participar en grupos municipales de reflexión y trabajo, liderados por el Servicio de Educación, para la elaboración de protocolos que pauten y orienten a los equipos técnicos en la planificación de propuestas en materia educativa, con el objeto de incorporar criterios de diversidad que garanticen una educación inclusiva en los planes, programas y proyectos de carácter municipal.</p>	<p><b>Servicio de Educación</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p> <p><b>Grupo “V-G Ciudad Educadora”</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<p><b>1.2.4.</b> <b>ESTUDIO DE FÓRMULAS PARA FACILITAR EL ACCESO A LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS MUNICIPALES</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para favorecer la participación en las actividades educativas municipales sin que el coste de las mismas suponga una causa de exclusión y desigualdad.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En participar en un grupo de trabajo liderado por el Servicio de Educación en el análisis sobre recursos municipales que pueden habilitarse para asegurar la participación igualitaria en las actividades educativas municipales.</p>	<p><b>Servicio de Educación</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>

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

<b>1.3.1. REFLEXIÓN PARA ADECUAR LA OFERTA DE ENSEÑANZA DEL EUSKERA A LAS PERSONAS DE ORIGEN EXTRANJERO</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> para analizar las necesidades de la población de origen extranjero en relación con el aprendizaje del Euskera.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En crear un grupo de trabajo para estudiar las necesidades relativas a la enseñanza del euskera por parte de la población de origen extranjero y el nivel de adecuación de la oferta existente (horarios, precios, difusión, inscripción...)</p>	<p><b>Servicio de Euskera</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2019</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<b>1.3.2. CREACIÓN DE UNA MESA DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL PLAN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> para evaluar el trabajo del Ayuntamiento sobre convivencia, diversidad y normalización lingüística, definir líneas de trabajo y proponer acciones concretas para el periodo 2018-2022</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En convocar a diferentes agentes para formar parte de una mesa de trabajo en el contexto del Plan General de Promoción del Uso del Euskera (ESEP-EBPN)</p>	<p><b>Servicio de Euskera</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2018</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<b>1.3.3 GRUPO DE TRABAJO EN TORNO A LA ENSEÑANZA DEL CASTELLANO</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para analizar y poner en común las estrategias y recursos para la enseñanza del castellano como herramienta para la comunicación, la integración y la participación social, en clave de género.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En un grupo de trabajo en colaboración con las organizaciones sociales y otras instituciones involucradas para analizar las estrategias de formación existentes y proponer aspectos de mejora.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p> <p><b>Departamento de Políticas Sociales</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>



<p><b>1.3.4</b> <b>PROGRAMA EUSKERA Y DIVERSIDAD LINGÜÍSTICA</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para poner en valor la riqueza lingüística de la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz en relación con las lenguas minoritarias.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En facilitar espacios de encuentro para compartir las diversas lenguas y fortalecer lazos con el euskera como eje.</p>	<p><b>Servicio de Euskera</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b></p> <p><b>2019</b></p>	<p><b>16.000 €</b></p> <p><b>16.000 €</b></p> <p>A cargo del presupuesto del Servicio de Euskera</p>
<p><b>OBJ. 1.4. Proveer de recursos a la plantilla municipal para incorporar la convivencia de manera transversal</b></p>				
<p><b>1.4.1.</b> <b>PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA PERSONAL MUNICIPAL</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para formar y sensibilizar a la plantilla municipal en convivencia en paz, derechos humanos y diversidad.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En un programa formativo en las materias del Servicio de Convivencia y Diversidad dirigido a personal municipal y cargos políticos.</p>	<p><b>Servicio de Función Pública</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b></p> <p><b>2019</b></p> <p><b>2020</b></p>	<p><b>8.000 €</b></p> <p><b>8.000 €</b></p> <p><b>4.000 €</b></p>
<p><b>1.4.2.</b> <b>DISEÑO DE INDICADORES DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para incorporar la convivencia y la diversidad como aspecto transversal en la actuación municipal, facilitando herramientas compartidas por todos los departamentos municipales.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En generar y consensuar criterios e indicadores sobre paz, convivencia y diversidad que se apliquen en todos los proyectos de iniciativa municipal, así como en todas las convocatorias de subvenciones municipales.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b></p>	<p><b>5.000 €</b></p>

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

**¿PARA QUÉ?** para adaptar los contenidos a criterios de usabilidad (calidad de hacer sencillo el uso para satisfacer las consultas a la Web) y accesibilidad universal y mejorar la experiencia de las personas usuarias en base al análisis de la navegación en la web municipal.

**EN QUÉ CONSISTE:** en desarrollar pruebas de usabilidad con personas usuarias o posibles usuarias al objeto de revisar la accesibilidad cognitiva en clave de navegación y comprensión del espacio web y plantear acciones de mejora. Se primarán las temáticas, páginas y servicios de aquellos departamentos que se consideren de especial interés por promover y facilitar el cumplimiento de derechos fundamentales de las personas, como es el caso de servicios sociales, personas mayores, empleo, educación y convivencia y diversidad, y para los que se considera necesario facilitar la comprensión de los contenidos.

**Servicio de  
Atención  
Ciudadana y  
Transparencia**

**2018  
2019**

**12.000  
30.000**

**Servicio de  
Convivencia y  
Diversidad**

**Servicio  
de web y  
Servicio de  
desarrollo para  
tramitación  
del Dpto. de  
Administración  
municipal**

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

**¿PARA QUÉ?** Para identificar y superar las barreras que el lenguaje jurídico- administrativo supone en la relación del Ayuntamiento con la ciudadanía a través de los diferentes soportes de comunicación y el uso que se realiza de los mismos.

**EN QUÉ CONSISTE:** En elaborar un manual que recoja criterios de lenguaje claro y su aplicación en los soportes de comunicación y uso de los mismos que el Ayuntamiento realiza en su relación con la ciudadanía; en establecer las acciones necesarias para aplicar esos criterios en la documentación municipal de uso público, impresos, servicios online, etc.; y en planificar la adecuación y elaboración de esos soportes y la formación necesaria a las personas de la organización implicadas.

**Servicio de  
Atención  
Ciudadana y  
Transparencia**

**2019  
2020**

**8.000 €  
15.000 €**

**Servicio de  
Protocolo y  
Comunicación  
Institucional**

**Servicio de  
Convivencia y  
Diversidad**

**OBJ. 1.5. Compartir convivencia**

<b>1.5.1. PLAN DE COMUNICACIÓN DEL SERVICIO DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para acercar a la población el reto de construir la convivencia de manera compartida.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En elaborar un Plan de Comunicación para el Servicio de Convivencia y Diversidad.</p>	<p><b>Servicio de Información</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<b>2018</b>	<b>4.000 €</b>
---	---	--	-------------	----------------

**Reto 2. RECONOCERNOS EN DIVERSIDAD**

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

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

<b>2.1.1. ESTRATEGIA MUNICIPAL ANTIRRUMOR</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para encauzar la solidaridad, tejer alianzas y proteger a una parte del tejido social que es más vulnerable y está estigmatizado por ser diferente, sin perder de vista las diferencias entre mujeres y hombres.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> Son acciones formativas, de movilización social y de impacto comunicativo en torno a los rumores que circulan dificultando la convivencia en la ciudad.</p>	<b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b>	<p><b>2018</b></p> <p><b>2019</b></p> <p><b>2020</b></p>	<p><b>15.000 €</b></p> <p><b>30.000 €</b></p> <p><b>30.000 €</b></p>
<b>2.1.2. SERVICIO MUNICIPAL DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para garantizar el acceso y la participación desde la diversidad, en la vida social y pública del municipio.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En la actualización del Servicio de Traducción e Interpretación y la incorporación de la Interpretación en Lengua de Signos.</p>	<b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b>	<p><b>2018</b></p> <p><b>2019</b></p> <p><b>2020</b></p>	<p><b>10.000 €</b></p> <p><b>27.000 €</b></p> <p><b>27.000 €</b></p>
<b>2.1.3. MAPA-GUÍA DE RECURSOS PARA LA CONVIVENCIA</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para que todas las personas sepan dónde acudir ante cualquier situación de vulneración de derechos.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En la elaboración de una Guía de Recursos para la Convivencia y la no discriminación.</p>	<b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b>	<b>2018</b>	<b>15.000 €</b>

<p><b>2.1.4.</b> <b>RIGOR TERMINOLÓGICO EN DIVERSIDAD FUNCIONAL</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para consensuar el lenguaje a utilizar en torno a la diversidad funcional y dar a conocer el alcance del lenguaje en este campo.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En la elaboración y difusión de un documento sobre orientaciones para el rigor terminológico en materia de diversidad funcional.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b></p>	<p><b>6.000 €</b></p>
<p><b>OBJ. 2.2. Promover espacios para la sensibilización y la interacción</b></p>				
<p><b>2.2.1.</b> <b>ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CONVIVENCIA</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para complementar el Programa Aprender a convivir y abrir un nuevo espacio de diálogo con las Entidades que trabajan por hacer valer sus derechos, sus diferencias, sus experiencias.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En elaborar campañas específicas para el conocimiento, el encuentro y la experiencia de otras realidades, de manera positiva. Se podrán tomar los Días Internacionales señalados por la ONU como excusa para celebrar la diversidad.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>19.000 €</b> <b>22.000 €</b> <b>22.000 €</b></p>
<p><b>2.2.2.</b> <b>CIUDAD EDUCADORA: PAZ, CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD EN CENTROS ESCOLARES</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para proveer a los Centros Escolares de herramientas y medios de reflexión conjunta con el alumnado sobre temas relacionados con cada una de las tres áreas de Convivencia y Diversidad.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En la oferta de actividades de sensibilización, interacción y reflexión en torno a temas relacionados con Paz y DDHH, Diversidad Funcional e Interculturalidad.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>23.000 €</b> <b>23.000 €</b> <b>23.000 €</b></p>

<p><b>2.2.3.</b> <b>JORNADA SOBRE EL PAPEL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN LA CONVIVENCIA</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para fomentar la reflexión y promover entre los medios de comunicación locales una ética profesional que muestre respeto por los derechos humanos y la dignidad de las personas.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En una jornada de reflexión con los medios de comunicación de incidencia local, en base a la diversidad y la convivencia.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p> <p><b>Servicio de Comunicación y Relaciones Institucionales</b></p>	<p><b>2019</b></p>	<p><b>22.000 €</b></p>
<p><b>2.2.4.</b> <b>GRUPO DE TRABAJO EN MATERIA DE GÉNERO</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para incorporar la perspectiva de género en las iniciativas a favor de la convivencia.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En analizar y reflexionar en torno a la convivencia y la diversidad en clave de género</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p> <p><b>Servicio de Igualdad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<p><b>OBJ. 2.3. Facilitar las condiciones para que las personas con diversidad funcional puedan ejercer sus derechos en equidad</b></p>				
<p><b>2.3.1.</b> <b>REACTIVACIÓN DE LA MESA DE ACCESIBILIDAD</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para poner en común los criterios de accesibilidad y que se pongan en práctica en todo el Ayuntamiento.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En recuperar la antigua Mesa Interdepartamental iniciada con motivo del Plan de Accesibilidad de Victoria-Gasteiz.</p>	<p><b>Alcaldía;</b> <b>Urbanismo;</b> <b>Medio Ambiente y Salud pública;</b> <b>Cultura, Educación y Deporte;</b> <b>Participación, Transparencia y Centros Cívicos;</b> <b>Seguridad Ciudadana;</b> <b>Administración Municipal.</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>

<p><b>2.3.2.</b> <b>INFORME SOBRE PUESTOS DE TRABAJO MUNICIPALES Y DIVERSIDAD FUNCIONAL</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para conocer y comprobar el cumplimiento de los porcentajes establecidos para las personas con diversidad funcional en la ley de puestos de trabajo de la administración pública, así como la adaptabilidad de los puestos de trabajo municipales para personas con diversidad funcional y, si fuera necesario, promover la mejora de las medidas.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> en realizar un estudio previo y realizar un informe con recomendaciones y propuestas de mejora sobre el cumplimiento legal de los porcentajes de puestos de trabajo ocupados por personas con diversidad funcional en el ámbito de la administración municipal, así como la adaptación de los puestos de trabajo municipales.</p>	<p><b>Función Pública</b></p>	<p><b>2019</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<p><b>2.3.3.</b> <b>EQUIPARACIÓN DE PORCENTAJES EN SUSTITUCIONES PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para incorporar medidas de mejora en la sustitución de puestos de trabajo municipales para personas con diversidad funcional.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> en la modificación del reglamento que rige la Bolsa de contratación para sustituciones, de modo que garantice el mismo porcentaje que se reserva en las OPEs.</p>	<p><b>Función Pública</b></p>	<p><b>2019</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<p><b>OBJ. 2.4. Incorporar conocimiento en interculturalidad</b></p>				
<p><b>2.4.1.</b> <b>BARÓMETRO DE PERCEPCIONES SOBRE LA INMIGRACIÓN 2018</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para conocer las percepciones de la población de Vitoria-Gasteiz acerca de la población migrante según la zona de residencia y vincular esta información con la estrategia anti-rumor.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> en un estudio a cargo del Ikuspegi centrado en Vitoria –Gasteiz según los indicadores que como Observatorio de la Inmigración tiene y desarrolla para el País Vasco.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b></p>	<p><b>12.000 €</b></p>

<p><b>2.4.2.</b> <b>INCORPORACIÓN A LA RED ESPAÑOLA DE CIUDADES INTERCULTURALES</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para garantizar la convivencia armónica entre todas las personas que viven en la ciudad, aprovechando las herramientas que ofrece la Red Española de Ciudades Interculturales para la observación y gestión de la diversidad cultural.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> en la adhesión a la red, aplicando el Índice de Ciudades Interculturales, impulsando la acción local, fortaleciendo la cultura de la diversidad y adquiriendo formación en materia de interculturalidad.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<p><b>OBJ. 2.5. Adaptar la empleabilidad a contextos de diversidad</b></p>				
<p><b>2.5.1.</b> <b>ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS DE LOS DEPARTAMENTOS, EN CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL, A UN CONTEXTO DE MAYOR DIVERSIDAD</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para generar itinerarios de capacitación laboral inclusivos que mejoren la empleabilidad de todas las personas y que promuevan la contratación por parte de las empresas siguiendo modelos de gestión de diversidad.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En generar un grupo de trabajo con el Dpto. de Empleo y Desarrollo Económico Sostenible, y el Dpto. de Políticas Sociales, para planificar medidas de aplicación de ámbito municipal.</p>	<p><b>Dpto. de Empleo y Desarrollo Ec. Sostenible</b></p> <p><b>Dpto. de Políticas Sociales</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>

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

Línea 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.

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

<b>3.1.1.</b> <b>OBSERVATORIO DE LA CONVIVENCIA</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para tener un conocimiento permanente sobre el estado de la convivencia en la ciudad y así poder proponer, impulsar, incluso diseñar y ejecutar, proyectos y acciones de desarrollo comunitario.</p> <p><b>¿EN QUÉ CONSISTE?:</b> Se concibe el Observatorio como una unidad de trabajo con las siguientes funciones:</p> <p>Elaboración de Informes y/o Estudios relacionados con la Convivencia en la ciudad</p> <p>Recogida de denuncias ciudadanas sobre discriminación y vulneración de DDHH</p> <p>Mediación Social y Trabajo de campo</p> <p>Coordinación con la red Erabe-rean, Alokabide, Síndico, Ararteko, entre otros.</p>	<b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b>	<b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b>	<b>70.000 €</b> <b>70.000 €</b> <b>70.000 €</b>
<b>3.1.2.</b> <b>REVISIÓN DE LA ACTIVIDAD MUNICIPAL SEGÚN LOS DERECHOS HUMANOS</b>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para observar el Municipio desde la mirada de los Derechos Humanos, guiando la actividad municipal en sintonía con ellos.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> Se trata de realizar un Estudio que analice el organigrama municipal y toda su actividad desde la óptica de los Derechos Humanos.</p>	<b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b>	<b>2019</b>	<b>22.000 €</b>



<p><b>3.1.3.</b> <b>ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN VITORIA-GASTEIZ. ORIGEN Y CONSECUENCIAS</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para conocer y explicar el origen y las consecuencias de la vulneración de derechos de la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> en definir conceptos y situar los hechos de manera que todas las personas de Vitoria-Gasteiz cuyos derechos se vulneran se sientan reconocidas.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2020</b></p>	<p><b>40.000 €</b></p>
<p><b>3.1.4.</b> <b>GRUPO DE TRABAJO VINCULADO AL IV PLAN JOVEN MUNICIPAL</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para revisar, detectar y plantear cuestiones relativas a las necesidades, actitudes y comportamiento de las personas jóvenes de la ciudad.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En constituir un grupo de trabajo para reflexionar sobre convivencia y juventud.</p>	<p><b>Servicio de Juventud</b></p> <p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<p><b>OBJ. 3.2. Abrir vías para la paz</b></p>				
<p><b>3.2.1.</b> <b>PROGRAMA ENCUENTROS POR LA PAZ</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para construir convivencia a partir de la puesta en común de las experiencias en la memoria reciente.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En la creación de espacios para la escucha, el encuentro y el diálogo, desde el respeto y la empatía.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b></p>	<p><b>12.000 €</b> <b>12.000 €</b></p>
<p><b>3.2.2.</b> <b>ESPACIO INTERRELIGIOSO POR LA PAZ</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para actuar conjuntamente desde el aspecto espiritual, aunando diferentes colectivos que se reconocen en un objetivo común: la paz.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> Se trata de un foro de encuentro para hablar de paz, estrategias y necesidades colectivas, incorporando la vivencia de las mujeres en clave de género.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b></p>	<p><b>12.000 €</b> <b>12.000 €</b></p>

<p><b>3.2.3.</b> <b>VÍA DE COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS DEL G. V.</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para actuar de manera coordinada optimizando el esfuerzo realizado en la elaboración del Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020. Un objetivo de encuentro social, la opción por la empatía.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En abrir una vía de comunicación y coordinación para poner en marcha actividades para la promoción de una cultura de paz, diálogo y empatía.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>
<p><b>OBJ. 3.3. Crear espacios para la Memoria</b></p>				
<p><b>3.3.1.</b> <b>CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE MEMORIA HISTÓRICA</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para que sea el tejido asociativo quien lleve la iniciativa en cuanto a la recuperación de la memoria histórica y colabore en la definición de relatos confluyentes.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En la elaboración de bases y criterios de adjudicación en un plazo determinado para la recogida de proyectos a subvencionar con dinero público en dicha materia.</p>	<p><b>Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>15.000 €</b> <b>15.000 €</b> <b>15.000 €</b></p>

<p><b>3.3.2.</b> <b>DESARROLLO DE ACCIONES PREVISTAS EN LA MOCIÓN DE MEMORIA HISTÓRICA</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para ejecutar los acuerdos aprobados respecto a la recuperación de la Memoria Histórica de las víctimas del franquismo en Vitoria-Gasteiz.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En acciones tales como: la señalización de lugares de la memoria; la intervención en la simbología franquista; la intervención en cargos honoríficos y callejeros franquistas; la confección de un listado de personas represaliadas con el fin de restituir las; la elaboración de un listado de personas trabajadoras municipales que sufrieron la represión siendo sancionadas, relegadas o despedidas; la confección de un Censo oficial de víctimas del franquismo en Vitoria-Gasteiz; el establecimiento de una fecha para homenajear a las víctimas y en la colocación de una placa o monolito en su memoria.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b></p>	<p><b>10.000 €</b> <b>10.000 €</b></p>
<p><b>3.3.3.</b> <b>COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN CON EL CENTRO PARA LA MEMORIA DE LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO</b></p>	<p><b>¿PARA QUÉ?</b> Para optimizar la oferta educativa de la Fundación encargada de preservar la memoria de las víctimas del terrorismo.</p> <p><b>EN QUÉ CONSISTE:</b> En conocer y encauzar coordinadamente la oferta de actividades orientadas a la concienciación del conjunto de la población, especialmente la juventud, para la defensa de la libertad, los derechos humanos y contra el terrorismo, para evitar que en el futuro vuelva a producirse o legitimarse una violencia como la acaecida en la memoria reciente.</p>	<p><b>Servicio de Convivencia y Diversidad</b></p>	<p><b>2018</b> <b>2019</b> <b>2020</b></p>	<p><b>No requiere presupuesto</b></p>

# PRESUPUESTO

*Aprendí que si no puedes ser feliz con pocas cosas, no vas a ser feliz con muchas cosas.*

José Mújica

Las previsiones presupuestarias reflejadas en el cuadro quedan supeditadas a la aprobación de dichas dotaciones en los respectivos presupuestos, no pudiéndose comprometer ninguno de los gastos previstos hasta que se hayan aprobado los correspondientes créditos presupuestarios.

PRESUPUESTO DEL PLAN DE CONVIVENCIA Y DIVERSIDAD		2018	2019	2020
<b>RETO 1: CONSTRUIR COMUNIDAD</b>				
Línea 1: Sentar las bases de la convivencia a través de canales de participación, diálogo, reflexión y fortalecimiento del tejido asociativo				
<b>Obj. 1.1. Promover la convivencia de manera participada</b>				
<b>A.1.1.1</b>	Apoyo al Elkargune			
<b>A.1.1.2</b>	Convocatoria de subvenciones de Convivencia y Diversidad	<b>65.000</b>	<b>65.000</b>	<b>65.000</b>
<b>A.1.1.3</b>	Programa Aprender a Convivir	<b>22.000</b>	<b>22.000</b>	<b>22.000</b>
<b>A.1.1.4</b>	Formación a asociaciones en elaboración de proyectos	<b>800</b>		
<b>A.1.1.5</b>	Formación a asociaciones en gestión positiva de conflictos	<b>1.500</b>		
<b>Obj.1.2. Promover medidas para la educación inclusiva</b>				
<b>A.1.2.1</b>	Seguimiento de las acciones propuestas en el documento de Análisis sobre segregación escolar	<b>20.000</b>		
<b>A.1.2.2</b>	Experiencia piloto en centros escolares con necesidades interculturales		<b>40.000</b>	

<b>A.1.2.3</b>	Protocolos para una Ciudad Educadora Inclusiva			
<b>A.1.2.4</b>	Estudio de fórmulas para facilitar el acceso a las actividades educativas municipales			
<b>Obj. 1.3. Analizar la situación de las dos lenguas oficiales en relación a la convivencia y la diversidad</b>				
<b>A.1.3.1</b>	Creación de un grupo de trabajo puntual para adecuar la oferta de enseñanza del euskera a las personas de origen extranjero			
<b>A.1.3.2</b>	Creación de una mesa de trabajo en el contexto del Plan General de Promoción del Uso del Euskera			
<b>A.1.3.3</b>	Grupo de trabajo en torno a la enseñanza del castellano			
<b>A.1.3.4</b>	Programa euskera y diversidad lingüística	<b>16.000</b>	<b>16.000</b>	
<b>Obj.1.4. Proveer de recursos a la plantilla municipal para incorporar la convivencia de manera transversal</b>				
<b>A.1.4.1</b>	Programa de formación para personal municipal	<b>8.000</b>	<b>8.000</b>	<b>4.000</b>
<b>A.1.4.2</b>	Diseño de indicadores de convivencia y diversidad	<b>5.000</b>		
<b>A.1.4.3</b>	Análisis de usabilidad de la web municipal y adecuación a criterios de accesibilidad cognitiva	<b>12.000</b>	<b>30.000</b>	
<b>A.1.4.4</b>	Adaptación de la comunicación municipal a medidas de accesibilidad cognitiva		<b>8.000</b>	<b>15.000</b>
<b>Obj.1.5. Compartir convivencia</b>				
<b>A.1.5.1</b>	Plan de Comunicación del Servicio de Convivencia y Diversidad	<b>4.000</b>		
<b>RETO 2 RECONOCERNOS EN DIVERSIDAD</b>				
<b>Línea 2 Promover espacios y recursos para la interacción, la comunicación y el conocimiento de diferentes relatos</b>				
<b>Obj. 2.1. Crear recursos para la convivencia en diversidad</b>				
<b>A.2.1.1</b>	Estrategia Municipal Antirumor	<b>15.000</b>	<b>30.000</b>	<b>30.000</b>

<b>A.2.1.2</b>	Servicio Municipal de Traducción e Interpretación	<b>10.000</b>	<b>27.000</b>	<b>27.000</b>
<b>A.2.1.3</b>	Mapa-Guía de Recursos para la Convivencia	<b>15.000</b>		
<b>A.2.1.4</b>	Documento sobre Rigor Terminológico en materia de Diversidad Funcional	<b>6.000</b>		
<b>Obj. 2.2. Promover espacios para la sensibilización y la interacción</b>				
<b>A.2.2.1</b>	Acciones de sensibilización en materia de convivencia	<b>19.000</b>	<b>22.000</b>	<b>22.000</b>
<b>A.2.2.2</b>	Ciudad Educadora: actividades sobre paz, convivencia y diversidad en centros escolares	<b>23.000</b>	<b>23.000</b>	<b>23.000</b>
<b>A.2.2.3</b>	Jornada sobre el papel de los medios en la convivencia		<b>22.000</b>	
<b>A.2.2.4.</b>	Grupo de trabajo en materia de género			
<b>Obj. 2.3. Facilitar las condiciones para que las personas con diversidad funcional puedan ejercer sus derechos en equidad</b>				
<b>A.2.3.1</b>	Reactivación de la Mesa Interdepartamental de Accesibilidad			
<b>A.2.3.2</b>	Informe sobre puestos de trabajo municipales y diversidad funcional			
<b>A.2.3.3</b>	Equiparación de porcentajes en sustituciones para personas con diversidad funcional			
<b>Obj. 2.4. Incorporar conocimiento en interculturalidad</b>				
<b>A.2.4.1</b>	Barómetro de percepciones sobre la inmigración 2018	<b>12.000</b>		
<b>A.2.4.2</b>	Incorporación a la Red Española de Ciudades Interculturales (RECI)			
<b>Obj.2.5 Adaptar la empleabilidad a contextos de diversidad</b>				
<b>A. 2.5.1</b>	Análisis de las estrategias de los departamentos, en la capacitación e inserción laboral, a un contexto de mayor diversidad			

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

Línea 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.

**Obj.3.1. Establecer mecanismos de autoanálisis para la mejora de la convivencia**

<b>A.3.1.1</b>	Observatorio de la Convivencia	<b>70.000</b>	<b>70.000</b>	<b>70.000</b>
<b>A.3.1.2</b>	Revisión de la actividad municipal según los derechos humanos		<b>22.000</b>	
<b>A.3.1.3.</b>	Estudio Diagnóstico sobre la vulneración de los Derechos Humanos en Vitoria-Gasteiz. Origen y consecuencias.			<b>40.000</b>
<b>A.3.1.4.</b>	Grupo de trabajo vinculado al IV Plan Joven Municipal			

**Obj.3.2. Abrir vías para la paz**

<b>A.3.2.1</b>	Programa Encuentros por la Paz	<b>12.000</b>	<b>12.000</b>	
<b>A.3.2.2</b>	Espacio Interreligioso por la Paz	<b>12.000</b>	<b>12.000</b>	
<b>A.3.2.3</b>	Vía de coordinación con la Secretaría de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación del Gobierno Vasco			

**Obj.3.3. Crear espacios para la memoria histórica**

<b>A.3.3.1</b>	Convocatoria de subvenciones en materia de memoria histórica	<b>15.000</b>	<b>15.000</b>	<b>15.000</b>
<b>A.3.3.2</b>	Desarrollo de las acciones previstas en la Moción de Memoria Histórica	<b>10.000</b>	<b>10.000</b>	
<b>A.3.3.3</b>	Comunicación y coordinación con el Centro para la Memoria de las Víctimas del Terrorismo			

# EVALUACIÓN



La evaluación del Plan se concibe de la misma forma que su proceso de elaboración, esto es, se trata de un ejercicio de convivencia. Si bien es fundamental la recogida de datos cuantitativa en cada una de las acciones, la parte cualitativa es, en este caso, más importante todavía, pues consiste en evaluar el resultado de cada acción poniendo en común tanto el proceso como sus efectos, lo que se debatirá entre todos los agentes implicados e interesados por la convivencia en la ciudad.

Tomemos como ejemplo una acción al azar, tomemos por caso la 3.2.2. *ESPACIO INTERRELIGIOSO POR LA PAZ*. La evaluación tomará dos aspectos globales de análisis, esto es, la parte cuantitativa, que deberá dar cuenta del número de acciones comprendidas en la medida 3.2.2., su descripción, el número de personas participantes, su adscripción en las categorías relacionadas con el tema (si fuera posible y oportuno) y la relación de conclusiones y/o decisiones tomadas, si las hubiera. Acerca de la valoración de tipo cualitativo, se reflexionará tanto acerca de la presencia como de la ausencia de los colectivos relevantes en el tema; el impacto de la acción desde su convocatoria, puesta en marcha y ejecución; y también sobre el alcance de los resultados, detectando los efectos directos, colaterales y en su caso, perversos o no deseados.



Este esquema constituye el cuerpo de análisis para cada una de las medidas expresadas en este plan, pero no comprende la evaluación en su conjunto, la cual no se contempla sin el contraste global con todos los agentes implicados en el Plan y con la ciudadanía en términos generales.

Metodológicamente, si bien la primera parte corresponde a los equipos de gestión responsables, formados de manera mixta la mayoría de las veces entre personal municipal y entidades ejecutantes, la segunda se contempla más amplia y abarca las mismas vías de participación que el proceso de elaboración del plan, esto es, Elkargune, personal técnico y político municipal y ciudadanía de Vitoria-Gasteiz.

Respecto a la cronología de la evaluación y teniendo en cuenta que tanto la elaboración como el desarrollo y la misma evaluación son procesos participativos, se enlazan unos con otros, de manera que puede ocurrir que se esté evaluando una medida cuyas conclusiones orienten el desarrollo de otra optimizando así su capacidad de llegar a los objetivos propuestos. En cualquier caso, una vez terminado el plazo de ejecución del Plan, se someterá el mismo a la revisión a través de los tres canales de participación descritos.

# 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**

