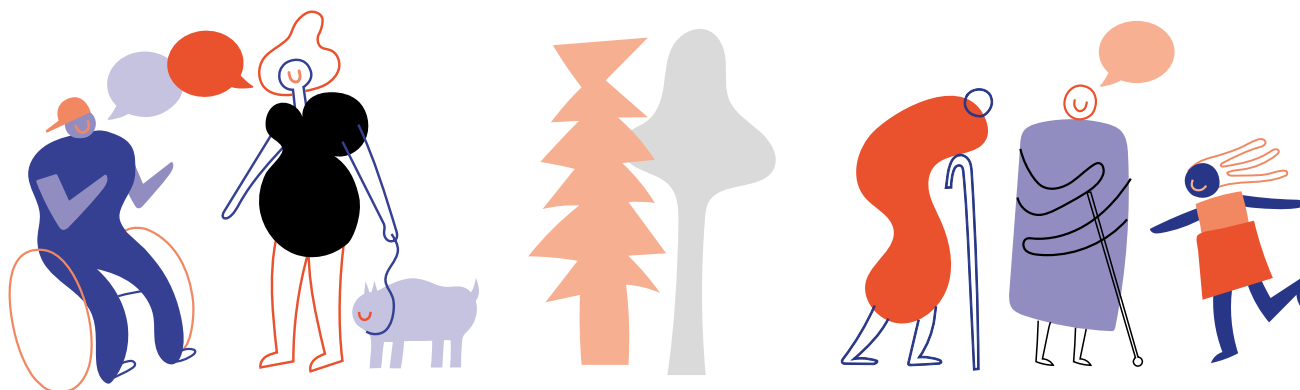




II Plan de Convivencia y Diversidad 2023-2030

Hacia el derecho a la ciudad: una ciudadanía
inclusiva y libre de discriminación





Edita: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Redacta: Servicio para la Convivencia y la Diversidad
Colabora: Instituto Demospaz
Traduce: Alaitz Andreu Eizaguirre
Diseña, ilustra y maqueta: Habemus Estudio Fecha:
diciembre de 2022
DL: G 00510-2023

II Plan de Convivencia y
Diversidad 2023 - 2030

Hacia el derecho a la ciudad: una ciudadanía inclusiva y libre de discriminación



Primer cuatrienal

2023 - 2026

1. El punto de partida

- | | |
|---|----|
| 1.1. El contexto: complejidades globales que desafían la convivencia local | 09 |
| 1.2. Los antecedentes: convivencia en diversidad, un compromiso de largo recorrido en Vitoria-Gasteiz | 11 |
| 1.3. Principales logros y lecciones del I Plan | 14 |
| 1.4. El proceso de elaboración del II Plan | 16 |

2. El marco para la acción

- | | |
|---|----|
| 2.1. El derecho a la ciudad como horizonte | 21 |
| 2.2. Marco normativo y competencial de referencia | 29 |
| 2.3. Derecho a la ciudad y convivencia: dos metas interconectadas | 32 |
| 2.4. Retos y pilares del II Plan | 37 |

3. El plan para la acción

3.1. Diagnóstico de partida: percepciones sobre la convivencia en Vitoria-Gasteiz	49
3.2. Líneas estratégicas, objetivos y programación	60
3.3. El sistema de gestión del Plan	99
3.4. Presupuesto	104

Referencias bibliográficas

107

Anexo 1

109

Marco normativo y competencial de referencia:
versión extendida

Anexo 2

Listado de participantes en el trabajo de campo

110

1. El punto de partida



1.1. El contexto: complejidades globales que desafían la convivencia local

Las ciudades del siglo XXI son el escenario en el que cristalizan los desafíos de un mundo globalizado: los movimientos migratorios, la segregación social y espacial, la privatización de los bienes comunes y el espacio público, las desigualdades, la depredación del medioambiente o el individualismo, entre otros fenómenos. A raíz de estos desafíos, las ciudades se han convertido en un ámbito de reclamo de nuevos poderes, recursos y mejores condiciones de vida. Y son, a consecuencia del encuentro y la negociación de intereses, un espacio de construcción de identidades (Álvarez, 2017).

Fruto de las dinámicas globales, los asentamientos urbanos constituyen hoy espacios de diversidad en los que se dan cita modos de vida, idiomas, cosmovisiones, prácticas sociales y culturales diferenciadas. Los distintos colectivos reclaman el reconocimiento de sus derechos y buscan afirmar su particularidad, que opera en torno a diferentes dimensiones: la etnia, el territorio, el poder adquisitivo, la cultura, el idioma, la religión, la ideología, la discapacidad, el género, etc. A su vez, en el encuentro y mezcla con grupos e individuos diferentes, en las ciudades se generan identidades y pertenencias nuevas que conforman un tejido social complejo y dinámico.

Este contexto plantea nuevos retos para la convivencia y la cohesión social a nivel local. No obstante, las urbes y los poderes públicos al frente de ellas cuentan con una serie de herramientas y fortalezas para hacerles frente: en primer lugar, la cobertura de los principios de subsidiariedad y proximidad, que las sitúan como la autoridad competente para abordar los efectos de los retos globales. En segundo lugar, un marco competencial que les otorga autonomía para gestionar

sus intereses, también en materia de convivencia. Por último, un creciente reconocimiento internacional sobre el rol decisivo que pueden ejercer en la protección y garantía de los derechos humanos, que son la base de la convivencia.

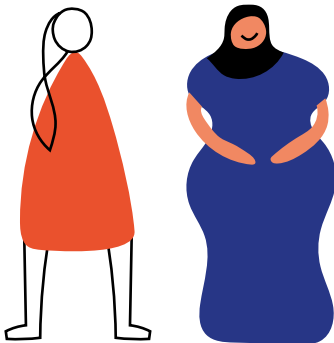
En definitiva, las ciudades se encuentran ante la posibilidad y la responsabilidad de gestionar los retos globales de forma que la diversidad se convierta en fuente de riqueza social y no de conflicto. Para ello deben promover la igualdad en el uso y disfrute de la ciudad y proteger los derechos de todas las personas que la habitan. Además, deben construir una agenda plural que incluya las necesidades y demandas de colectivos diversos, y que al mismo tiempo genere un proyecto compartido. Sin una apuesta por la igualdad, el respeto a la diversidad y un sentimiento común de pertenencia, la convivencia no es posible.

1.2. Los antecedentes: convivencia en diversidad, un compromiso de largo recorrido en Vitoria-Gasteiz

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz inició su andadura en el abordaje de las diversidades con la atención a las personas migradas, para las que en el año 2000 estableció un protocolo específico de acogida y un centro de atención: Norabide-Centro Municipal de Acogida a la Inmigración. En 2005, además, elaboró un Plan Local de Inmigración que establecía una serie de acciones en materia de convivencia, sustentadas en los principios de prevención, universalidad, transversalidad y coordinación, igualdad y no discriminación, e interculturalidad.

Un poco antes, en 2001, la ciudad se sumó a la lista de municipios firmantes de la **Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos**, uno de los primeros esfuerzos internacionales por reconocer la responsabilidad y el protagonismo del ámbito local en la promoción de la efectividad de los derechos de la persona. Se instauraba así la **defensa de los derechos humanos como pilar de la gestión positiva de la diversidad y de la convivencia**.

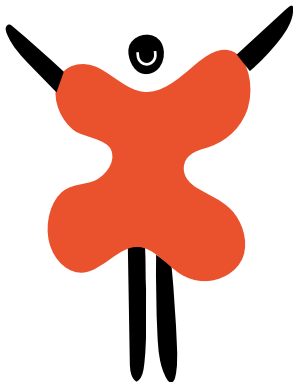
Desde entonces y progresivamente, el Ayuntamiento ha incorporado a su actuación la gestión de otras diversidades, además de la de origen. Como resultado de esta evolución, en 2015 se creó el Servicio para la Convivencia y la Diversidad, con competencias en el ámbito de la diversidad funcional, la diversidad de origen y cultural, la memoria histórica, el desarrollo de la cultura de paz y la defensa de los derechos humanos en el ámbito local.



El 21 de marzo de 2016, con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, todos los partidos políticos del Ayuntamiento presentaron públicamente la declaración “**Gasteiz, Ciudad de Convivencia**” en la que asumieron compromisos con la gestión positiva de los conflictos, la estabilidad y la cohesión social, la prevención de situaciones de discriminación y vulnerabilidad, segregación y exclusión social, la interculturalidad y la cultura de la diversidad y el establecimiento de marcos institucionales para la participación ciudadana en la creación de la ciudad.

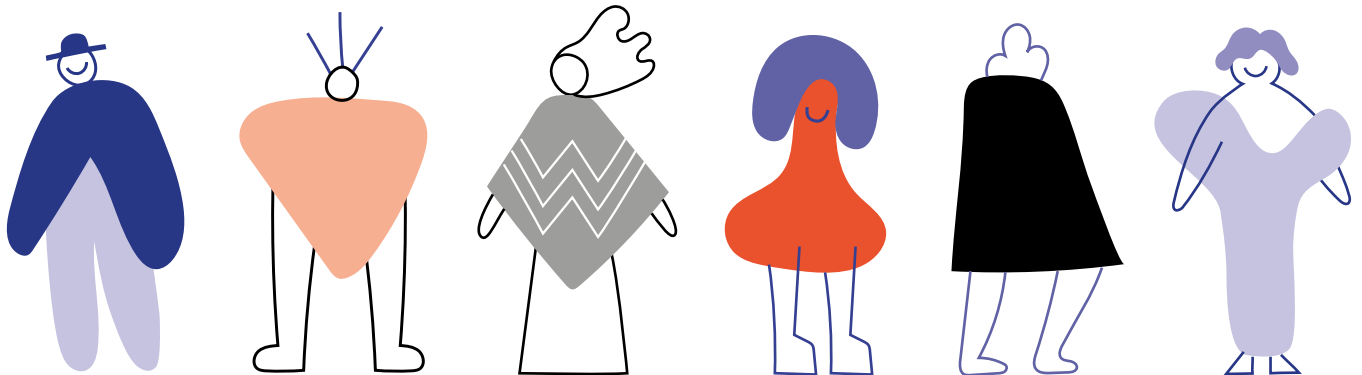
Tras este hito, en 2018 se redactó el **I Plan de Convivencia y Diversidad** de Vitoria-Gasteiz, que propuso 13 objetivos y 42 acciones para un modelo de ciudad basado en la cultura de la paz, la memoria y la convivencia. El Plan abordaba tres retos: 1) construir comunidad, con unos valores y normas compartidos; 2) reconocernos en nuestra diversidad; y 3) hacer de Vitoria-Gasteiz una ciudad de paz, derechos humanos, memoria y convivencia.

A partir de lo construido y aprendido a través de los años y especialmente a través del I Plan, el II Plan de Convivencia y Diversidad se propone **profundizar en la construcción de una ciudad comprometida con los derechos humanos**, como punto de partida para garantizar la convivencia en diversidad. Para alcanzar este cometido, este Plan fija como horizonte el **derecho a la ciudad**, un nuevo paradigma urbano basado en los principios de justicia social, igualdad, democracia y sostenibilidad. Este paradigma reclama la implementación de los derechos humanos en el ámbito urbano. De esta manera, conecta con el contenido de la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que ayuda a desplegar a nivel local.



La Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

En 2015, 193 países del mundo se comprometieron a implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción global en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. La Agenda 2030 tiene como propósito alcanzar 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, de carácter indivisible e integral, antes de 2030. La Agenda declara en su preámbulo que “pretende hacer realidad los derechos humanos para todas las personas” (Naciones Unidas, 2015, p. 15).



1.3. Principales logros y lecciones del I Plan

El Plan de Convivencia y Diversidad 2018-2020 supuso una novedad para el municipio de Vitoria-Gasteiz, ya que integró materias que hasta entonces no se habían abordado desde un único plan. Estas fueron: 1) diversidad funcional, 2) diversidad cultural y de origen y 3) derechos humanos, memoria histórica y paz. Tampoco en el entorno de la Comunidad Autónoma del País Vasco había referencias de planes con un contenido similar. Además, fue el primer plan municipal que se inició con una hoja en blanco y desde la ciudadanía: fueron las entidades sociales, los colectivos y personas a título individual las que definieron su contenido.

La ejecución del I Plan de Convivencia y Diversidad se ha traducido en diferentes logros, entre los que destacan:

- El reconocimiento de las materias del Plan como objetivos y temas que deben atravesar el conjunto de la acción municipal. Como resultado de este reconocimiento, por primera vez se ha ofertado al personal municipal una propuesta formativa dirigida a incorporar la gestión positiva de la diversidad en su trabajo.
- La consolidación del Elkargune de Convivencia y Diversidad como el foro principal de coordinación entre la administración y la ciudadanía en este ámbito.
- La generación de proyectos estables, como son:
 - La Estrategia Municipal Antirrumores
 - El Observatorio de la Convivencia
 - El programa de Convivencia y Diversidad en el marco de Ciudad Educadora

- El programa Aprender a Convivir
- El Servicio de Interpretación y Traducción
- La convocatoria de subvenciones para el desarrollo de proyectos que promuevan la convivencia, la memoria histórica y los derechos humanos.

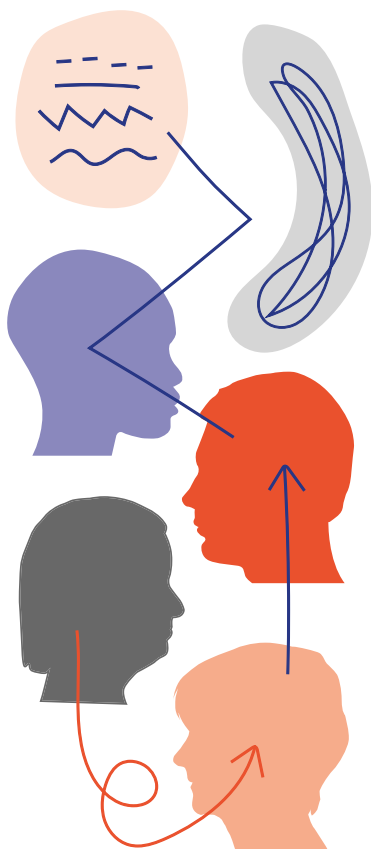
La evaluación del I Plan también ha permitido extraer las siguientes lecciones:

- La necesidad de contar con un marco de acción claro y unificado, que permita abordar las distintas materias del Plan desde un mismo enfoque y con un objetivo común, de cara a generar sinergias y avanzar en la implementación de los derechos humanos en las políticas públicas.
- La pertinencia de generar un marco de acción flexible, que permita adaptarse a la naturaleza cambiante de los retos que se plantean en la construcción de la convivencia.
- La importancia de la participación y colaboración de las entidades sociales en el desarrollo de las acciones, de cara a garantizar el éxito de los proyectos
- La necesidad de establecer alianzas firmes y estructuras de coordinación estables entre los distintos departamentos municipales, así como de ahondar en la formación de la plantilla, para pasar del reconocimiento a la incorporación transversal de la gestión positiva de la diversidad.
- La necesidad de incorporar un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y los objetivos.

El II Plan de Convivencia y Diversidad se ha diseñado teniendo en cuenta tanto los logros alcanzados por el plan anterior, sobre los que aspira a seguir avanzando, como las lecciones aprendidas, a fin de mejorar la eficacia y la eficiencia, la transparencia y el alcance de este nuevo Plan.

1.4. El proceso de elaboración del II Plan

La vigencia del I Plan de Convivencia y Diversidad acabó en 2020. Sin embargo, la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la covid-19 ha retrasado la puesta en marcha del proceso de elaboración del nuevo plan hasta finales de 2021. Este proceso, en el que han participado entidades sociales, agentes políticos y personal técnico, ciudadanía a título particular y equipos expertos en materia de derechos humanos y convivencia (anexo 1), se ha desarrollado a través de distintas fases:



Fase 1: Construcción del marco teórico

El objetivo de esta fase ha sido profundizar en el conocimiento sobre el paradigma del derecho a la ciudad y los dos componentes relacionados con la convivencia: la ciudadanía inclusiva y la no discriminación.

El equipo del Servicio para la Convivencia y la Diversidad y jefaturas del Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales han recibido formación en torno al derecho a la ciudad y las claves para su implementación. La entidad a cargo de la formación, experta en materia de derechos humanos (Demospaz), ha elaborado paralelamente un documento marco con el desarrollo teórico de los conceptos claves para la elaboración del II Plan.

Fase 2: Diagnóstico sobre inclusión, no discriminación y convivencia

A partir del marco teórico y los indicadores propuestos, hemos analizado la situación de partida de Vitoria-Gasteiz en relación a los componentes de ciudadanía inclusiva y no discriminación y la convivencia en la ciudad.

El diagnóstico se ha llevado a cabo a partir de una metodología cualitativa que ha combinado el análisis documental (de planes municipales, estudios sobre diferentes aspectos de la ciudad, etc.) con la recogida, por medio de la escucha activa, de información y percepciones de agentes técnicos, políticos y sociales. Para ello se han llevado a cabo:

- 16 entrevistas semiestructuradas con personal técnico municipal y una entidad experta en derechos humanos.
- 12 coloquios grupales con los equipos de zona, entidades sociales del ámbito de la diversidad cultural y la discapacidad y personas de origen extranjero.
- 1 taller de contraste con las y los participantes de los grupos anteriores, las entidades del Elkargune de Convivencia y Diversidad y personas a título individual.

Fase 3: Definición de contenidos

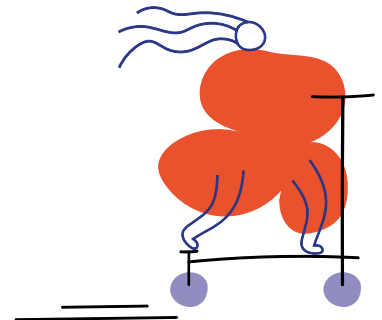
En esta fase se han definido y concretado, a partir de los resultados del diagnóstico, las líneas de actuación, los objetivos y las acciones para desarrollarlos, y se han identificado proyectos y acciones que requieren una coordinación e intervención conjunta con otros servicios municipales.

Para ello, se han celebrado reuniones entre el Servicio para la Convivencia y la Diversidad, catorce servicios municipales y una sociedad municipal.

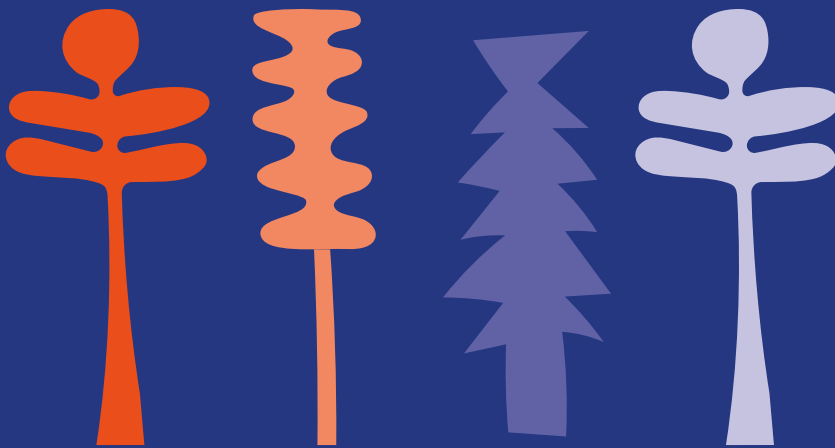
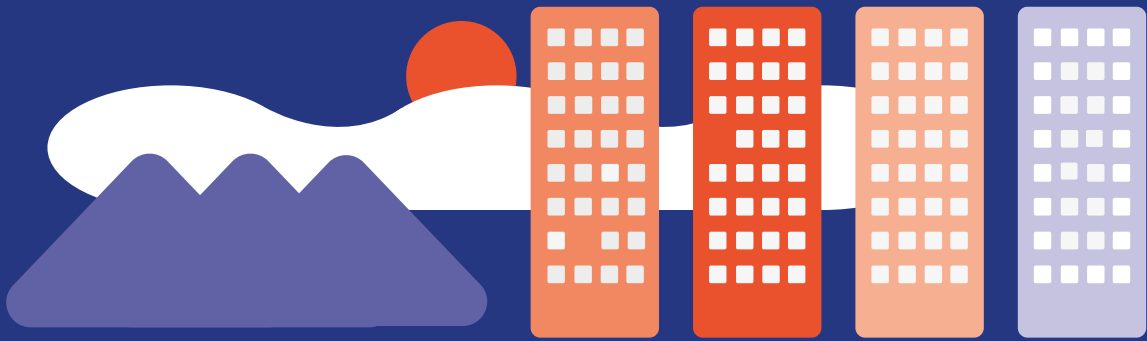
El trabajo realizado en esta fase ha permitido elaborar el borrador del II Plan de Convivencia y Diversidad.

Fase 4: Validación del borrador del II Plan

Esta última fase ha servido para contrastar y validar el borrador del II Plan de Convivencia y Diversidad. Para ello se han realizado sesiones de contraste con el Elkargune de Convivencia y Diversidad (22 de noviembre de 2022) y la Comisión Política de Convivencia y Diversidad (25 de noviembre de 2022).



2. El marco para la acción



2.1. El derecho a la ciudad como horizonte

El derecho a la ciudad es un **derecho colectivo** que reconoce a todas las personas que residen en ella, en el presente o en el futuro, de forma permanente o temporal, la facultad y potestad de habitar, utilizar, ocupar, producir, transformar, gobernar y disfrutar una ciudad justa, inclusiva, segura, sostenible y democrática, definida como **bien común**.

Concebir la ciudad como un bien común significa que todas las personas que la habitan deben tener la capacidad de acceder y disfrutar, en **igualdad de condiciones**, de los recursos urbanos, los servicios, los bienes y las oportunidades de vida en la ciudad, así como a participar en la construcción de la misma por medio de la acción colectiva. Es decir, implica asegurar una **vida plena y digna** para todas las personas, sobre todo para aquellas que el sistema relega a una situación de vulnerabilidad (Plataforma Global por el Derecho a la Ciudad [PGDC], 2019).

El desarrollo del derecho a la ciudad

El derecho a la ciudad está basado en una propuesta del filósofo francés Henri Lefebvre, que ya en 1968 señaló que la ciudad debe ser un lugar donde se garantice una vida digna y sus habitantes puedan participar en la creación misma de la ciudad.

Esta propuesta se ha incorporado a la agenda política internacional a través de diferentes pactos, entre los que destacan:

- Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad (2000).
- Carta Mundial por el Derecho a la Ciudad (2005).
- Manifiesto de Río de Janeiro sobre el Derecho a la Ciudad, Foro Urbano Mundial (2010).
- Carta-Agenda Mundial de Derechos Humanos en la Ciudad (2011).

El derecho a la ciudad define ocho componentes que convierten a la ciudad en un bien común:

- 1) No discriminación:** prohibición y eliminación de la discriminación por cualquier motivo (identidad sexual y de género, edad, estado de salud, nacionalidad, nivel de ingresos, fenotipo, origen étnico, condición migratoria, opinión política, religión, etc.).
- 2) Igualdad de género:** erradicación de la discriminación contra las mujeres, las niñas y las personas LGTBI en todas sus formas; garantía de pleno desarrollo, igualdad en el ejercicio y la realización de los derechos humanos, y una vida libre de violencia.
- 3) Ciudadanía inclusiva:** reconocimiento de la plena ciudadanía de todas las personas que residen en la ciudad y garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.
- 4) Participación ciudadana** en la definición, ejecución y seguimiento de presupuestos de las políticas urbanas y la ordenación del territorio, con el fin de reforzar la transparencia, la eficacia y la inclusión de la diversidad de sus habitantes.
- 5) Función social de la ciudad:** garantía de un acceso equitativo a la vivienda, los servicios y las oportunidades urbanas y priorización del interés público y social, definido colectivamente.

6) Espacios y recursos públicos de calidad, dirigidos a mejorar las interacciones sociales y la participación política, fomentar las expresiones socioculturales, abarcar las diversidades, satisfacer las necesidades humanas y potenciar la cohesión social.

7) Economías diversas e inclusivas, que protejan y aseguren el acceso a medios de vida y empleos dignos para todas las personas, y fomenten modelos de producción alternativos y sostenibles.

8) Vínculos urbano-rurales inclusivos, para asegurar la soberanía alimentaria y proteger la biodiversidad, los hábitats naturales y los ecosistemas del entorno.

Gracias a sus principios y características, el derecho a la ciudad contribuye a sustanciar todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales consagrados en los tratados y convenciones internacionales. Es, además, un derecho indivisible, por lo que su plena y efectiva materialización requiere el respeto, la protección y el cumplimiento de todos los derechos humanos (PGDC, 2019).

A través de los distintos planes y programas, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz avanza paulatinamente en el desarrollo del derecho a la ciudad y sus componentes. Este Plan se centra especialmente en dos de ellos, debido a su estrecha relación con la convivencia: la no discriminación y la ciudadanía inclusiva.



El derecho a la ciudad y la Agenda 2030

Los componentes y premisas del derecho a la ciudad aparecen recogidos en el ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles.

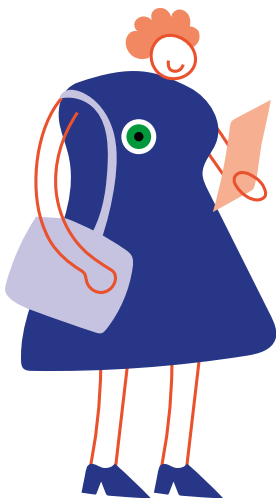


El ODS 11 está orientado a lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, mejorando, entre otras cosas, la planificación y gestión urbana de manera que esta sea participativa e inclusiva.

Una ciudad libre de discriminación

Un asentamiento urbano que abraza el derecho a la ciudad se compromete a ser un espacio libre de discriminación; es decir, una ciudad que rechaza toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que busque o provoque el menoscabo de los derechos humanos y libertades fundamentales y esté basada en la condición o características de la persona, como el fenotipo, la identidad sexual y de género, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social (Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1989).

A la hora de hacer efectivo este compromiso e impulsar la igualdad de trato, las ciudades deben tener en cuenta que la discriminación se puede producir de dos formas: de manera **directa**, cuando se trata a una persona de forma menos favorable que a otra en una situación análoga por cualquiera de los motivos mencionados anteriormente; y de manera



indirecta, cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral establece una desventaja desproporcionada para las y los miembros de un grupo (Ochoa de Aspuru y Hermsilla, 2021).

Asimismo, las ciudades deben analizar e identificar las estructuras de desigualdad que imperan en su contexto, ya que estas determinan que ciertas personas o colectivos tengan mayor riesgo de ser víctimas de discriminación (Escorihuela et al., 2022). Es decir, el propio sistema las sitúa en una posición de desventaja que vulnera el ejercicio de sus derechos -**discriminación estructural**- y que en numerosas ocasiones fundamenta los actos discriminatorios cometidos por personas particulares contra ellas -**discriminación individual**-.

En definitiva, de cara a convertirse en espacios libres de discriminación, las ciudades deben identificar los colectivos que la sufren, los principales ámbitos en los que se produce y de qué manera o por qué motivo. A continuación, en el marco de sus competencias, las administraciones al frente de las ciudades deben diseñar políticas públicas dirigidas a respetar, proteger y garantizar los derechos de estos colectivos, contrarrestar las desigualdades que originan la discriminación e **impulsar la igualdad de trato y de oportunidades**. En ocasiones, este cometido requiere aplicar un trato diferente y preferencial hacia aquellas personas y grupos que son objeto de discriminación, mediante medidas de acción positiva.

Una ciudadanía inclusiva

La defensa de una ciudadanía inclusiva en el marco del derecho a la ciudad exige ampliar los límites del propio concepto de “ciudadanía”. En sociedades de tradición liberal, la ciudadanía se concibe como un estatus que el Estado otorga a las personas que se encuentran insertas en el régimen legal establecido y que les reconoce una serie de derechos y obligaciones en los límites territoriales de dicho Estado (Álvarez, 2017).



Sin embargo, esta concepción de ciudadanía presenta dos limitaciones: por un lado, excluye a todas aquellas personas que no cumplen con los requisitos para regularizar su situación administrativa y se encuentran, por tanto, fuera del régimen legal. Por otro, obvia que el reconocimiento formal de los derechos no siempre viene acompañado de su goce efectivo. Debido a las desigualdades estructurales, colectivos definidos por ejes como el género, la procedencia, la discapacidad, la orientación sexual o la clase, en la práctica no ven reconocidos todos sus derechos y, por consiguiente, experimentan el estatus de ciudadanía de una manera diferente a la que se reconoce en el plano formal.

Ante las limitaciones de la noción tradicional de ciudadanía, el derecho a la ciudad apuesta por la ciudadanía inclusiva. Así adjetivada, la ciudadanía es una condición -no solo un estatus formal- que se alcanza por medio de la participación integral y la contribución de las personas a la vida de la comunidad -la economía, la cultura, la toma de decisiones, etc.- (Álvarez, 2017). La ciudadanía inclusiva se caracteriza por cuatro elementos interrelacionados (Komatsu, 2021):

1) Agencia:

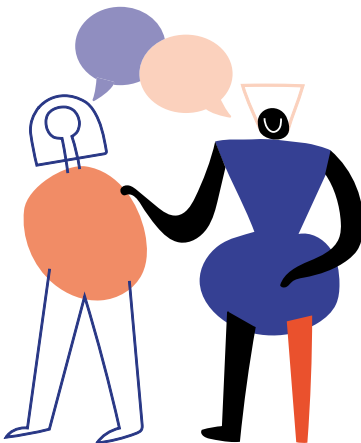
La ciudadanía inclusiva está conectada con la noción de agencia humana; es decir, la posibilidad de que las personas sean agentes de elección y sean, por tanto, sujetos y no objetos de las políticas y la toma de decisiones. Si bien la agencia es individual, tiene un sentido de empoderamiento colectivo, ya que va dirigida a la mejora de la comunidad.

2) Participación:

La participación social y política permite a las personas incidir y contribuir al bienestar de su comunidad y, así, ejercer su ciudadanía. La participación, además, promueve el sentimiento de pertenencia a la comunidad y de corresponsabilidad para con el bien común.

3) Sentido de pertenencia e identidad comunitaria:

La ciudadanía inclusiva se basa en la experiencia colectiva compartida, en la interacción y el conocimiento mutuo de las diferentes personas y colectivos que habitan la ciudad.



4) Acceso a los derechos de ciudadanía:

La ciudadanía inclusiva implica que todos los derechos previstos por la condición de ciudadanía serán respetados y garantizados a todas las personas, sin ningún tipo de sesgo discriminatorio. En ese sentido, este principio está directa y estrechamente relacionado con el componente de no discriminación del derecho a la ciudad.

La ciudadanía inclusiva se constituye, así, como un elemento unificador e integrador de la sociedad, que no solo reconoce unos derechos políticos, sino también otorga una identidad colectiva.

Los principios de inclusión y no discriminación y la Agenda 2030

Estos dos principios del derecho a la ciudad están estrechamente relacionados con el ODS 10: Reducción de las desigualdades y el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.



10.2. Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, fenotipo, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.

10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.



16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

16.b. Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

2.2. Marco normativo y competencial de referencia

El derecho a la ciudad constituye un derecho emergente¹: es una aspiración que todavía no está codificada como derecho humano en el derecho internacional. Sin embargo, en la medida en que su materialización requiere el respeto, la protección y el cumplimiento de todos los derechos humanos, su fundamento legal se encuentra en los tratados e instrumentos regionales e internacionales existentes sobre los derechos de la persona y en la legislación estatal y autonómica que deriva o se inspira en aquellos.

En cuanto a los componentes del derecho a la ciudad, la no discriminación sí cuenta con un marco jurídico ampliamente desarrollado tanto a nivel internacional como estatal (anexo 2). En relación al ordenamiento jurídico español, cabe resaltar la reciente **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. Esta ley desarrolla el artículo 14 de la Constitución, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y el artículo 9.2, que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y eliminar los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva.

Además de la Ley 15/2022, el II Plan se enmarca en el **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de **derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**. Este texto jurídico tiene por objetivo garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad. Adapta al ordenamiento jurídico español el contenido de la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2006.

¹ Los derechos humanos emergentes son reivindicaciones legítimas, en virtud de necesidades o preocupaciones sociales actuales, dirigidas a la formulación de nuevos o renovados derechos humanos individuales y colectivos (Guillén, 2011, p. 23).

Ley 15/2022

De acuerdo a esta ley, “la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona (...) expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.”

Por otro lado, en la medida en que reclama esfuerzos concertados a nivel mundial, regional, nacional y local, el II Plan se hace eco del contenido del **Pacto Mundial sobre Migración**, promovido por Naciones Unidas y ratificado por el Estado español en 2018. Concretamente, asume dos de sus objetivos: empoderar a las personas migradas y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social (objetivo 16) y eliminar todas las formas de discriminación y promover un discurso público con base empírica para modificar las percepciones sobre la migración (objetivo 17).

A nivel autonómico, el II Plan tiene como referencia el **Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad Udaberri 2024**, de Gobierno Vasco, que tiene como objetivo “contribuir al avance de la convivencia a través del pleno ejercicio de todos los derechos humanos para todas las personas que habitan en Euskadi, entendiéndolo que el más alto valor de una sociedad democrática es alcanzar una convivencia conciliada” (p. 13). También se alinea con el contenido del **VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025**, que aspira a consolidar un modelo vasco de gestión de la diversidad cultural basado en la equidad, la cohesión social y la igualdad de oportunidades.

Por último, hay que recordar que a nivel local, Vitoria-Gasteiz firmó en 2001 la **Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos**

en la Ciudad. Si bien no es jurídicamente vinculante, este documento recoge los compromisos de la ciudad hacia la garantía y protección de los derechos humanos. El apartado 2 del artículo 1 establece que “las autoridades municipales fomentan, por todos los medios que disponen, el respeto de la dignidad y la calidad de vida de sus habitantes” (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos, 2012, p.48). El II Plan de Convivencia y Diversidad responde a este mandato.

Convergencia con otros planes municipales

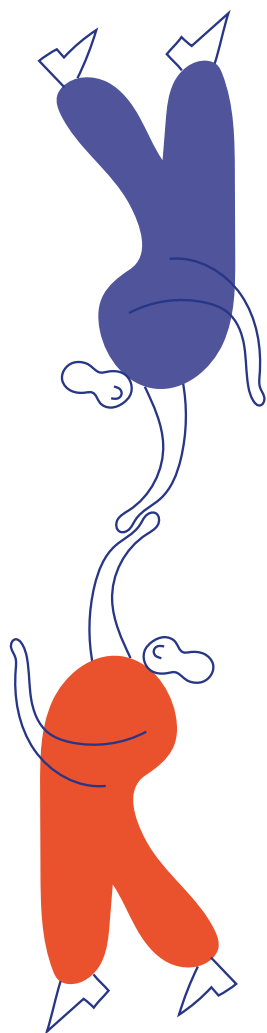
Además de las normas y marcos de referencia anteriores, los esfuerzos del II Plan por construir una convivencia basada en una ciudadanía inclusiva y libre de discriminación confluyen con los objetivos de otros planes municipales. Todos ellos están sustentados en un marco normativo y programático que se relaciona con la protección de los derechos humanos y, en ese sentido, contribuyen a la sustanciación del derecho a la ciudad y a la implementación de la Agenda 2030. Entre ellos, cabe destacar los siguientes, por su estrecha relación con los dos componentes que abarca el II Plan:

Ekin! V Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz 2023-2030 busca alcanzar la igualdad real y efectiva, así como el empoderamiento y la ciudadanía plena de las mujeres y las personas LGTBI. En ese sentido, contribuye al principio de no discriminación.

El **Quinto Plan Joven 2023-2026** atiende a la diversidad y señala la urgencia de dedicar esfuerzos al aprendizaje de la convivencia entre personas jóvenes con diferentes identidades. Por tanto, trabaja los principios de ciudadanía inclusiva y no discriminación con el colectivo de jóvenes.

El **Plan Municipal de Participación Ciudadana 2020-2023** fomenta una ciudadanía capacitada para incidir y contribuir al bienestar común, que es la base de una ciudadanía inclusiva.

2.3. Derecho a la ciudad y convivencia: dos metas interconectadas



La convivencia es un tipo de situación social en que las personas, independientemente de sus características personales y su pertenencia social o cultural, se comunican y relacionan entre sí, se respetan mutuamente, comparten valores e intereses comunes, colaboran e interactúan positivamente, y previenen y resuelven los conflictos de forma pacífica y creativa (Giménez et al., 2015).

La convivencia, por tanto, es un modo de sociabilidad que se construye y que requiere un aprendizaje continuo, cooperación, adaptación y reciprocidad por parte de las personas que integran la comunidad. Por ello, se trata de una noción relacional, cambiante y dinámica. Pone el acento en los vínculos y en una identidad compartida, más allá de las particularidades de las personas y los grupos. El objetivo de este Plan es precisamente impulsar este modo de sociabilidad, haciendo uso y potenciando las capacidades locales para la convivencia.

Capacidades locales para la convivencia

Son las herramientas y estrategias que tiene una sociedad para lograr vivir conjuntamente y resolver los conflictos a partir del diálogo y la mediación, incorporando la gestión positiva de la diversidad.

Estas capacidades se manifiestan cuando se producen procesos de adaptación mutua entre colectivos y cambios normativos e institucionales que reconocen la diversidad.

Las capacidades locales permiten construir una ciudadanía cohesionada, que reconoce sus derechos y sus deberes, evita las polarizaciones y contribuye a la convivencia pacífica.

A fin de potenciar estas capacidades y asentar las bases de la convivencia, es necesario garantizar los tres principios que configuran este modo de sociabilidad (Buades y Giménez, 2013):

- **Igualdad:** garantía de la igualdad de trato y no discriminación, igualdad de oportunidades y de interlocución de todas las personas.
- **Respeto a la diversidad:** reconocimiento y valoración positiva de la diversidad como condición previa para su normalización.
- **Interacción positiva:** relación entre individuos y grupos diversos, en pie de igualdad, con el fin de crear las condiciones necesarias para el encuentro positivo y constructivo de la cotidianidad, con base en posibles intereses comunes, objetivos compartidos y trabajo comunitario.

La interacción positiva solo es posible si se produce en términos de igualdad; es decir, si no hay una estratificación social vinculada a la diversidad, unas relaciones de poder o unas situaciones de desventaja entre las partes (Zapata-Barrero, 2013). Por tanto, para que el tercer principio se cumpla los dos anteriores deben estar garantizados. En ese sentido, **la igualdad y el respeto a la diversidad son condiciones previas para la convivencia.**

Por otro lado, si hay igualdad y respeto a la diversidad, pero las personas y grupos comparten el espacio sin apenas relación y sin afrontar los posibles conflictos, se da una situación de coexistencia, no

de convivencia. Cuando tampoco existe igualdad, o la diversidad no se respeta, las relaciones suelen caracterizarse por la hostilidad, el modo de sociabilidad más alejado de la convivencia.

Para construir convivencia, por tanto, hay que garantizar la puesta en práctica de los tres principios que la definen. Estos principios tienen una estrecha relación con los dos componentes del derecho a la ciudad que guían los esfuerzos de este Plan: para garantizar el principio de igualdad –primer principio de la convivencia- es necesario luchar contra la discriminación –primer componente del derecho a la ciudad-. La generación de un espacio libre de discriminación, a su vez, asegura el respeto a la diversidad -segundo principio de la convivencia-.

Por su parte, la construcción de una ciudadanía inclusiva -segundo componente del derecho a la ciudad- conlleva la participación de las distintas personas y grupos de la comunidad y su interacción -tercer principio de la convivencia-, y genera un sentimiento de pertenencia y una identidad compartida que es imprescindible para la convivencia.

En definitiva, ambas metas -derecho a la ciudad y convivencia- están conectadas, y definen el **objetivo general** del II Plan de Convivencia y Diversidad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:

Promover una ciudad libre de discriminación y una ciudadanía inclusiva para asentar las bases de la convivencia en Vitoria-Gasteiz y avanzar en el despliegue del derecho a la ciudad.

Dada la magnitud de este objetivo, el II Plan establece un **horizonte temporal** de ocho años: **2023-2030**. Su desarrollo se acompasa así a la vigencia de la Agenda 2030, que colabora a implementar a nivel local. Con este objetivo y horizonte temporal, El II Plan aspira a convertirse en un **marco de referencia** que ayude a orientar la acción municipal en la sustanciación de los derechos humanos en el ámbito municipal.

A fin de favorecer que este marco de acción se adapte a la naturaleza cambiante de los retos que afronta el derecho a la ciudad, el II Plan se concibe como una **herramienta de planificación flexible** y en constante revisión y construcción. En consecuencia, el II Plan se divide en dos planificaciones cuatrienales. La primera, que se presenta en este documento, abarca el periodo 2023-2026 y la segunda, el periodo 2027-2030. La evaluación de la primera planificación cuatrienal determinará la vigencia u obsolescencia de las líneas y objetivos definidos, y servirá de base para el diseño de la segunda.

Si bien el II Plan se dirige a toda la ciudadanía, tiene en cuenta que hay ciertos colectivos que sufren un mayor riesgo de ser víctimas de discriminación, debido a las desigualdades estructurales de nuestra sociedad. Estos suelen ser los grupos definidos por su identidad sexo-genérica (las mujeres y el colectivo LGTBI), el origen o la categoría racial atribuida, la discapacidad, la edad (jóvenes y personas mayores), la religión y un bajo poder adquisitivo.

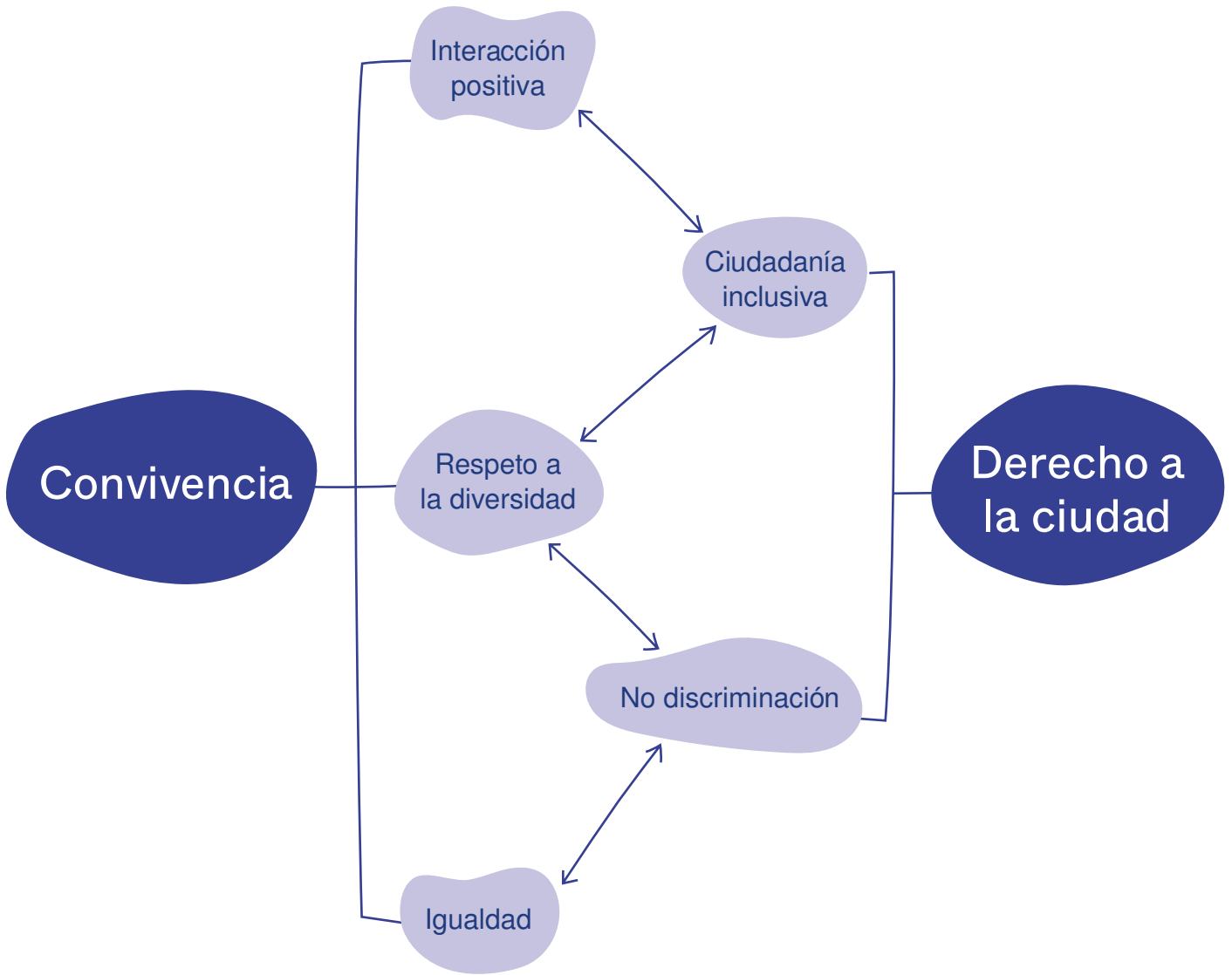
Entre estos grupos, el II Plan dirige sus esfuerzos a dos de ellos: las personas de origen extranjero y/o racializadas y las personas con discapacidad, ya que la realidad del resto de colectivos y sus necesidades específicas se abordan en otros planes municipales.

Personas racializadas

Son aquellas que reciben un trato discriminatorio basado en la categoría racial que la sociedad les atribuye.

¿Diversidad funcional o discapacidad?

Tras una reflexión junto a las entidades del ámbito, el I Plan de Convivencia y Diversidad priorizó el término “diversidad funcional” frente al de discapacidad. El II Plan, en cambio, hace referencia a las personas con discapacidad, ya que es la expresión reivindicada por la mayoría de participantes en el diagnóstico. Se argumenta que el concepto de “diversidad funcional” puede invisibilizar al colectivo de personas con discapacidad dentro de un conjunto más amplio y diluir sus necesidades concretas, incluso a nivel de protección jurídica.



2.4. Retos y pilares del II Plan

El objetivo general del II Plan plantea dos grandes retos relacionados con la convivencia: primero, **hacer de Vitoria-Gasteiz una ciudad libre de discriminación**, en la que se garantice la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas que residen en ella. Segundo, **promover una ciudadanía inclusiva**, entendida como una condición que se alcanza por medio de la agencia humana, la participación integral de las personas en la vida de la comunidad, una identidad compartida y un acceso igualitario a los derechos.

El abordaje de estos retos requiere actuar sobre causas estructurales que no se pueden modificar en su totalidad por medio de la acción municipal, debido a los límites competenciales y a la complejidad de dichas causas. Combatir las discriminaciones, garantizar la igualdad de trato y construir una ciudadanía inclusiva requiere no solo la intervención de todos los niveles de la Administración pública, también la implicación del sector privado, el compromiso de la ciudadanía y, en la medida en que vivimos en un mundo globalizado, un cambio de sistema a nivel internacional.

No obstante, las dificultades para erradicar las causas de la discriminación y los obstáculos para garantizar una ciudadanía inclusiva no deben ser motivo de inacción, sobre todo porque los efectos de la vulneración de derechos se sienten a nivel local y afectan a la convivencia en la ciudad. La administración municipal, además, cuenta con el deber y un margen de acción para contribuir a la protección y garantía del principio de igualdad, tal y como dicta el mandato constitucional (artículo 9.2. de la Constitución española).

En su esfuerzo por contribuir a este deber, el II Plan se inspira en una serie de enfoques y principios que facilitan esta tarea. Los conceptos que se presentan a continuación son los **pilares** sobre los que se

construye la actuación de este Plan, y son el resultado tanto de las reflexiones surgidas en el proceso de construcción del mismo, como de los aprendizajes adquiridos por parte del Servicio para la Convivencia y la Diversidad a través de la participación en distintas redes y, sobre todo, a partir de las Jornadas sobre Derechos Humanos en la Ciudad del siglo XXI.

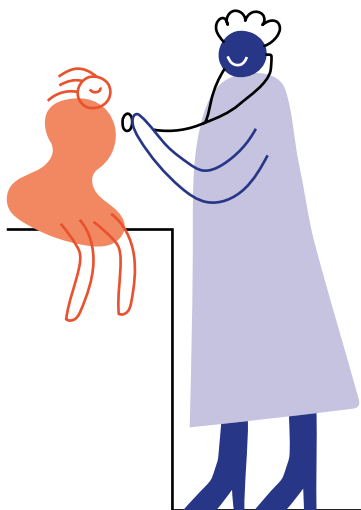
Derechos humanos de proximidad

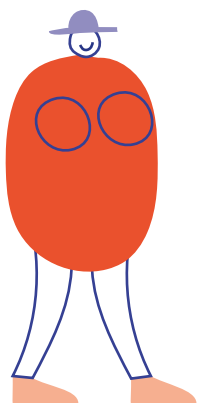
En la tarea de hacer frente a los dos retos planteados, el II Plan de Convivencia y Diversidad se inspira en el concepto de derechos humanos de proximidad: aquellas necesidades básicas o aspiraciones legítimas inherentes a todas las personas, que deben ser cubiertas por parte de las administraciones para garantizar el derecho a una vida digna de ser vivida en el ámbito municipal (Bondía, 2021).

Las autoridades locales están próximas a las necesidades diarias de la ciudadanía y resuelven cuestiones relacionadas con la observancia de los derechos humanos de forma cotidiana –en el ámbito de la salud, la vivienda, el medio ambiente, el orden público, etc.-. Existe, por tanto, una clara y estrecha conexión entre los derechos humanos y la administración local, cuya actuación puede aumentar o disminuir las posibilidades de la población de disfrutar de ellos (AGNU, 2015).

Para garantizar que su actuación no solo no vulnera, sino que aumenta la posibilidad de disfrutar de los derechos humanos de proximidad, este Plan asume la trilogía de obligaciones que se atribuye a los Estados en materia de derechos humanos y la adapta a su marco competencial, como sugiere el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2015):

- Obligación de **respetar**: implica prevenir que la actuación municipal vulnere o interfiera en el disfrute de los derechos.
- Obligación de **proteger**: exige a la administración municipal la adopción de medidas para evitar que las personas vean vulnerados sus derechos y libertades por parte de terceros.

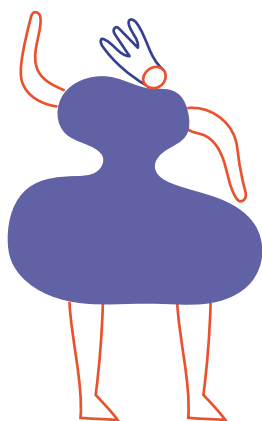




- Obligación de **garantizar**: requiere el despliegue de medidas positivas para el disfrute de los derechos y de mecanismos para atender y dar respuesta a la vulneración de los mismos.

Enfoque interseccional y enfoque de género

Si bien el II Plan pone el foco sobre dos colectivos definidos a partir de dos ejes de desigualdad concretos -origen y/o racialización y discapacidad-, tanto el análisis de su situación de partida como el diseño de las acciones dirigidas a paliar las situaciones de discriminación se intentan llevar a cabo desde un enfoque interseccional.



La interseccionalidad es una **manera de mirar y entender las desigualdades**, que tiene en cuenta que las realidades y las necesidades de las personas están condicionadas por su posición en relación con diferentes ejes de desigualdad: clase social, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género, origen, religión, etc. Estos ejes de desigualdad actúan de manera interrelacionada y generan situaciones de opresión específicas, que dependen de cada contexto. En ese sentido, esta perspectiva evita análisis simplificados de la realidad y visibiliza y aborda las situaciones de desigualdad de una forma más integral (Coll-Planas y Solà-Morales, 2019).



En el esfuerzo de aplicar la perspectiva interseccional es importante identificar los ejes de desigualdad prioritarios en cada contexto, ya que la lista de ejes puede ser infinita y el intento de abordarlos todos, por tanto, imposible. Dada la preeminencia de las desigualdades de género en nuestra sociedad, este Plan prioriza este eje de desigualdad y adopta, en consecuencia, el **enfoque de género** a la hora de analizar y diseñar las intervenciones dirigidas a los dos colectivos prioritarios del Plan.

Este enfoque visibiliza, hace comprensivas y cuestiona las desigualdades de género y, a la vez, debate la supuesta neutralidad de

las políticas municipales respecto a su contribución a la igualdad o a la profundización de las desigualdades producidas en torno a este eje. En la línea establecida por el V Plan de Igualdad de Vitoria-Gasteiz, el II Plan aplica el enfoque de género desde una visión ampliada, que incluye tanto a mujeres como a personas LGTBI.

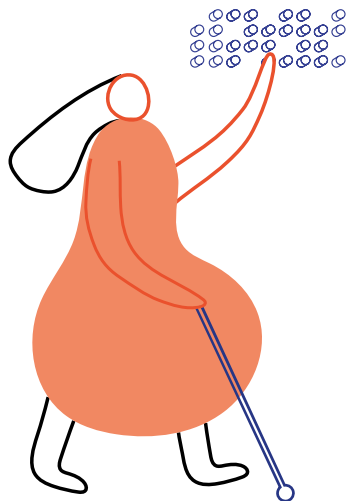
Accesibilidad universal

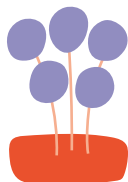
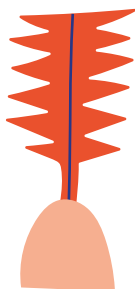
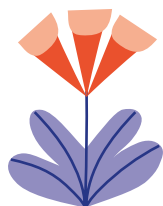
La accesibilidad universal es una herramienta indispensable a la hora de materializar el principio de igualdad de trato y no discriminación. Este concepto se refiere a la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser **comprensibles, utilizables y practicables** por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y **de la forma más autónoma y natural** posible (RD 1/2013, p. 11).

Tal y como pone de manifiesto su definición, la accesibilidad universal no se refiere solo a las características que debe cumplir el entorno físico: también abarca aquellas cualidades que facilitan comprender la información y la comunicación –**accesibilidad cognitiva**–, y que permiten superar las posibles limitaciones auditivas y visuales de las personas –**accesibilidad sensorial**–.

El cumplimiento de los requisitos de la accesibilidad universal requiere eliminar todos los obstáculos o barreras –legales, sociales, físicas o comunicativas– que impiden el desarrollo personal, la libre elección y el pleno disfrute de la vida social y en comunidad de todas las personas en general, con un especial énfasis en el caso de mujeres y hombres con discapacidad. Hay dos instrumentos que facilitan la eliminación de estas barreras (CERMI, 2016):

— **Diseño universal** o diseño para todas las personas: es aquel que incluye los elementos necesarios para que el producto diseñado – un espacio, un proceso, un bien, un servicio...- pueda ser utilizado





por todas las personas sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

- **Ajustes razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias del entorno físico y social para dar respuesta a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, sin imponer una carga desproporcionada. Su fin es facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos.

Cultura de la diversidad

El incremento de la diversidad, propio del mundo globalizado, exige un cambio complejo de acomodación en el que todas las dimensiones de la sociedad se ven afectadas. Frente a este cambio han proliferado discursos que problematizan la diversidad y la presentan como fuente de conflicto y desconfianza, con el objetivo de reproducir las desigualdades estructurales y las relaciones de poder.

Ante estos discursos, que afectan directamente a la convivencia, el II Plan se propone promover la cultura de la diversidad (Zapata-Barrero, 2013); es decir, **convertir la diversidad misma en cultura pública y cívica** en nuestra ciudad. La base de esta cultura pública es entender la diversidad como algo natural, una característica propia de la sociedad contemporánea.

La cultura de la diversidad fomenta el respeto por las diferentes expresiones de la diversidad, garantiza un tratamiento igualitario a todas ellas y promueve un conocimiento mutuo basado en la interacción. Lo hace por medio de un discurso proactivo que genera una narrativa positiva en torno a la diversidad y se dirige a la población en general, no solo a las y los votantes.

Enfoque lingüístico integrador

Sin el manejo de la lengua vehicular² de una sociedad las personas no pueden acceder a la información necesaria para tomar decisiones, interactuar con el entorno e influir en él. Es decir, el desconocimiento de la lengua vehicular obstaculiza la agencia humana y la participación, elementos indispensables en la construcción de una ciudadanía inclusiva y en el fomento de la convivencia. El II Plan, por tanto, se propone contribuir a la adquisición de las lenguas de la sociedad de acogida.

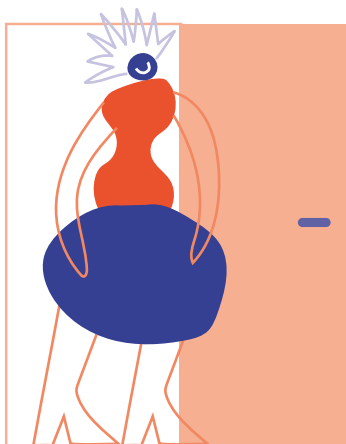
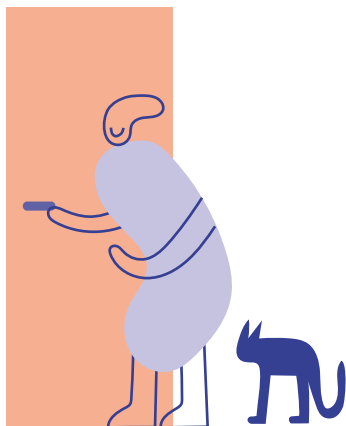


La situación sociolingüística del País Vasco introduce un elemento de complejidad en la tarea de facilitar el aprendizaje del idioma: no solo existen dos lenguas oficiales, sino que además se produce una situación de diglosia; es decir, una de las dos lenguas goza de una situación preeminente. En el caso de Vitoria-Gasteiz, el castellano ocupa esa posición de privilegio, en la medida en que se utiliza como lengua vehicular en la mayoría de espacios y contextos. No obstante, las políticas de normalización del euskera, que consagran su conocimiento y uso como un derecho³, han conseguido importantes avances, ya que el euskera no solo ha aumentado su presencia en las calles vitorianas de manera notable, sino que además se ha convertido en un elemento de movilidad social ascendente y de integración.

Ante esta realidad, el II Plan adopta un enfoque lingüístico integrador, en el sentido de que considera **el aprendizaje de ambas lenguas como un elemento de integración y pertenencia compartida**, así como una **herramienta para la igualdad de trato y de oportunidades**. Este enfoque aúna dos objetivos: por un lado, contribuir a la enseñanza de la lengua vehicular a las personas no hispanohablantes recién llegadas, para que puedan desenvolverse de forma autónoma y ejercer su agencia lo antes posible. Por otro lado, incluir a la población migrada en los esfuerzos de normalización del euskera. Estos esfuerzos incluyen, además de facilitar su aprendizaje, concienciar a la ciudadanía sobre el papel integrador de esta lengua.

² La lengua vehicular es la que se emplea como medio de comunicación en comunidades de habla donde existe más de una lengua posible.

³ Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del euskera.



Hospitalidad y vecindad

Ante el objetivo de generar una identidad compartida, elemento indispensable para construir una ciudadanía inclusiva, el II Plan toma como referencia el principio de hospitalidad (Moliner y Pérez, 2021). Como práctica política, la hospitalidad no se ejerce únicamente respecto al extranjero, sino que **abarca todo lo diferente**, aquello que supera los límites de nuestro pensamiento. Por otro lado, no se limita a brindar un espacio físico, sino también la **oportunidad para generar vínculos**, aprender a vivir conjuntamente y a decidir de manera colectiva las normas y prácticas que rigen esa vida en común.

La hospitalidad parte de una confianza inicial y sin garantías, ya que no se sabe qué resultará del encuentro. Nos empuja a identificar nuestras fronteras ideológicas, privilegios, prejuicios y miedos para cuestionarlos e intentar superarlos mediante el aprendizaje mutuo. Es, por tanto, una práctica exigente, puesto que implica aceptar “intrusiones” y asumir ciertas renunciaciones a favor de un mundo común, compartido y construido conjuntamente.

De la práctica de la hospitalidad surge un sujeto colectivo que comparte un sentimiento de pertenencia: **la vecindad**; son vecinas y vecinos aquellas personas que comparten, habitan, definen y dan vida a un territorio desde la práctica y el presente común, sin importar su origen, su cosmovisión o sus características personales.

Memoria histórica y memoria urbana

La memoria es un proceso de construcción social del recuerdo de un colectivo (Bermúdez et al., 2020). La referencia a un pasado común otorga sentido de pertenencia, hasta el punto de que se puede considerar como el principal nutriente de la identidad (Giménez, 2010). En ese sentido, al igual que la hospitalidad, la memoria puede ser una herramienta eficaz en la construcción de una ciudadanía inclusiva.

Sin embargo, la construcción de la memoria colectiva conlleva varios riesgos: en primer lugar, la lucha ideológica entre narrativas contrapuestas que se erigen como legítimas en la interpretación y apropiación del pasado (Giménez, 2010). En segundo lugar, la exclusión de todas aquellas personas que no eran parte de la comunidad en el momento histórico al que alude la memoria colectiva, especialmente si no se comparte con ellas el contenido y significado de esta memoria. Por último, el olvido de relatos pertenecientes a colectivos que la sociedad sitúa en posición de desventaja o vulnerabilidad. De cumplirse, todos estos riesgos convierten la memoria en un elemento de diferenciación que puede llegar a amenazar la convivencia.

De cara a evitar estos riesgos, el II Plan se acoge a dos planteamientos de construcción de la memoria que tienen el potencial de contribuir a construir una ciudadanía inclusiva: la memoria histórica y la memoria urbana.



La **memoria histórica** establece una interacción entre la historia, como disciplina que busca construir un conocimiento cierto del pasado, basado en evidencias, y la memoria, que es una construcción social subjetiva. De esta interacción surge la “historización de la memoria”, que desmitifica el pasado, hace evidentes las controversias en torno al mismo y abre la posibilidad de lecturas autocríticas de la propia memoria.

La memoria histórica asume el deber ético de recordar lo que no debe ser olvidado: la injusticia cometida, encarnada en la víctima que la padece. La memoria de las víctimas se constituye así en eje vertebrador de la memoria histórica, que de esta manera contribuye a los procesos de verdad, justicia, reparación y no repetición, esenciales para restaurar la paz y la convivencia en contextos en los que se ha producido un conflicto violento (Bermúdez et al., 2020).

El II Plan se suma a los esfuerzos emprendidos a nivel autonómico y estatal por recuperar la memoria histórica de los periodos de la Guerra Civil, la dictadura franquista y el reciente periodo de terrorismo y violencia política, protagonizado principalmente por ETA, pero también por otras organizaciones terroristas de extrema derecha como el GAL o el BVE. El fin último de este compromiso con la memoria histórica es deslegitimar el recurso a la violencia y establecer un marco sólido para la convivencia.

La **memoria urbana**, por su parte, reconoce la importancia del lugar que habitamos en la generación del sentimiento de arraigo, que es una necesidad inherente al ser humano. La ciudad, en tanto que escenario multiplicador de experiencias, lazos, códigos e historias tiene el potencial de configurar ese sentido de pertenencia (Ayala y Rodríguez, s.f.). Por el contrario, sin memoria urbana, es decir, sin narrativas que permitan entender cómo ha llegado a ser así la ciudad en la que vivimos y qué representan para sus habitantes los diversos lugares y espacios, es difícil que la ciudad sea fuente de identidad y arraigo.

Las narrativas que componen la memoria urbana ponen en diálogo distintas versiones de ciudad. Entre ellas, cobran un protagonismo especial los relatos invisibilizados por las narrativas preponderantes, que suelen pertenecer a colectivos discriminados o en situación de desventaja. La memoria urbana, por tanto, es también el relato de las desigualdades y carencias, y el reconocimiento de que no basta con entender las condiciones de la desigualdad en las ciudades, sino que es necesario conocer las características de dicha desigualdad en la voz y las experiencias de quienes las padecen.

La memoria urbana, en definitiva, reconoce que el derecho a la ciudad no implica exclusivamente acceder a condiciones materiales dignas -vivienda, infraestructuras, transporte, etc.-, sino que también exige poder participar en la construcción y reelaboración simbólica de la ciudad (Balladares et al., 2021).

3. El plan para la acción

VITORIA GASTEIZ!



3.1. Diagnóstico de partida: percepciones sobre la convivencia en Vitoria-Gasteiz

La programación del II Plan de Convivencia y Diversidad se ha diseñado a partir de los resultados del diagnóstico sobre la situación de partida de Vitoria-Gasteiz en relación a los componentes de ciudadanía inclusiva y no discriminación y el estado de la convivencia en la ciudad. Este diagnóstico ha puesto el foco sobre los dos colectivos prioritarios del Plan: las personas de origen extranjero y/o racializadas y las personas con discapacidad. No obstante, el análisis se ha llevado a cabo a partir de una perspectiva interseccional, a fin de identificar las situaciones concretas que surgen del cruce de varios ejes de discriminación.

Se resumen a continuación las conclusiones más significativas del diagnóstico: el primer apartado presenta la situación de partida de la ciudad en relación al componente de no discriminación; describe para ello los ámbitos donde persiste una mayor discriminación hacia los colectivos analizados. El siguiente apartado recopila los elementos o características que dificultan el desarrollo de una ciudadanía plenamente inclusiva. El último apartado recoge aquellas capacidades locales con potencial para avanzar hacia la convivencia.

Principales ámbitos de discriminación

El diagnóstico ha identificado que los ámbitos en los que las personas con discapacidad y las de origen extranjero y/o racializadas sufren con mayor frecuencia e intensidad algún tipo de discriminación son el residencial, el educativo y el laboral.

1) **Ámbito residencial:**

En este ámbito se encadenan una serie de elementos que dificultan el acceso a una vivienda digna y adecuada: en primer lugar, la segregación urbana, fruto de un desarrollo urbanístico que ha dado como resultado barrios homogéneos en relación a la renta de sus residentes y con significativas diferencias entre sí: mientras la renta media de Casco Viejo es de 26.632 euros, la de Mendizorroza asciende a 83.082 (Eustat, 2021).

Segregación urbana

Es el resultado de la separación de los grupos sociales en el espacio urbano dependiendo de sus características sociales o capacidades económicas.

A raíz de este modelo urbano, aquellos sectores de la población con rentas bajas solo pueden establecer su residencia en algunas zonas de la ciudad, en las que por lo general la calidad de las viviendas es menor. Aunque los barrios nuevos han intentado romper con este modelo, en su interior también se han generado zonas segregadas debido a la concentración de viviendas de alquiler social.

A la segregación urbana se suma la escasez de vivienda en régimen de alquiler (tanto libre como de protección oficial), que se traduce en precios elevados y la consiguiente dificultad de acceder a una vivienda por parte de personas y familias con bajos ingresos, que es la situación de personas de origen extranjero, jóvenes y familias monomarentales, principalmente. Asimismo, tampoco hay una oferta suficiente de vivienda protegida adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad, por lo que este colectivo enfrenta obstáculos para desarrollar una vida independiente.

La escasez de vivienda, además, dificulta a las personas que se establecen en Vitoria-Gasteiz por primera vez obtener el padrón, ya

que para ello es necesario disponer de un domicilio fijo. El padrón es la puerta de acceso a los derechos de ciudadanía y requisito imprescindible para demostrar la residencia continuada que exige la ley a las personas migradas para regularizar su situación administrativa. La dificultad para conseguirlo ha generado un mercado negro de venta fraudulenta de padrones.

Por último, el diagnóstico identifica que las personas de origen extranjero y las racializadas sufren de manera mayoritaria una discriminación directa en el acceso a la vivienda, tanto por parte de los servicios inmobiliarios como de particulares. Esta discriminación se fundamenta en prejuicios racistas y xenófobos que agravan las dificultades mencionadas anteriormente y que, junto a estas, menoscaban el derecho a la vivienda.

2) **Ámbito educativo:**

Vitoria-Gasteiz presenta un alto índice de segregación escolar, el más pronunciado de la Comunidad Autónoma Vasca, que a su vez tiene el segundo índice más alto de segregación escolar de todo el Estado. Como muestra de esta segregación, se ha constatado que hay centros de secundaria en los que el alumnado de origen extranjero representa un 80% del total (Manzanos, 2021).

La concentración de población de origen extranjero y bajo índice socioeconómico en ciertos barrios de la ciudad solo explica parcialmente estos altos índices de segregación.



Segregación escolar

Se produce cuando los centros educativos escolarizan mayoritariamente a alumnado de un determinado perfil socioeconómico o según su origen, que no corresponde estadísticamente con la composición de la población en la zona.



Existen otros factores: primero, el deficiente mecanismo de distribución del alumnado de origen extranjero entre la red pública y la concertada, que resulta en la concentración mayoritaria de este alumnado en la primera (95% del total en educación infantil y primaria). Segundo, la preferencia de muchas familias de origen extranjero a escolarizar a sus hijas e hijos en centros con modelo A, fruto del desconocimiento inicial de la existencia de dos lenguas oficiales o de la falta del apoyo necesario para afrontar la educación de sus hijas e hijos en un idioma que desconocen. Por último, los prejuicios, que llevan a una parte de la población autóctona a evitar matricular a sus hijas e hijos en centros con una presencia notable de alumnado de otros orígenes.



La concentración de diversas nacionalidades, lenguas y culturas añade un elemento de complejidad en la gestión de la diversidad en las aulas. Dada la falta de recursos para hacer frente a esta complejidad, la segregación escolar tiene una influencia negativa sobre el rendimiento del alumnado. Vulnera, por tanto, el principio de igualdad de trato y de oportunidades. Afecta además a la convivencia, ya que insta un modelo de separación y de rechazo a la diversidad. Muestra de ello es que el 60% de la juventud de origen extranjero no se siente vitoriana, y solo un 10% considera el euskera como una lengua propia (Manzanos, 2021).



Además de la segregación escolar, en el ámbito educativo se detecta una falta de atención a las necesidades específicas de las personas en situación de discapacidad. Se percibe que, si bien la apuesta por normalizar su presencia en las aulas ha sido un avance, no se ha acompañado de los recursos necesarios para garantizar la plena inclusión y la igualdad de trato del alumnado con algún tipo de discapacidad. Además, se identifica una falta de conocimiento y sensibilización hacia las necesidades del colectivo por parte de la comunidad educativa en general.

3) **Ámbito laboral:**

Las personas con discapacidad sufren una discriminación indirecta derivada de normativas y requisitos homogéneos en el acceso tanto a ciclos formativos como a ofertas laborales, que las sitúan en posición de desventaja o directamente les imposibilitan acceder a ellos. También se percibe una falta de concienciación y sensibilización por parte de empresas y empleadores, que en numerosas ocasiones se traduce en un trato discriminatorio directo como puede ser la exclusión en procesos de selección o la falta de cumplimiento de los cupos establecidos por ley.

Por su parte, las personas de origen extranjero sufren numerosos obstáculos a la hora de encontrar un empleo: por un lado, las limitaciones impuestas por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que les imposibilita el acceso a un empleo hasta al menos los tres años de residencia continuada. Este requisito empuja a muchas personas extranjeras a buscar trabajo en la economía sumergida. Por otro lado, la discriminación ejercida por parte de algunos empleadores, que las excluyen de muchas ofertas o les imponen condiciones precarias e incluso contrarias a los convenios laborales vigentes. Por último, el desconocimiento parcial o total de las lenguas oficiales, la falta de formación para acceder a empleos cualificados y los problemas para homologar los títulos obtenidos en origen.

Las más afectadas por estos obstáculos son las mujeres de origen extranjero, puesto que a las dificultades señaladas se suman las desigualdades de género imperantes en nuestra sociedad, que las condenan a los sectores más desprestigiados y de condiciones más precarias, como el de los cuidados o la prostitución. El diagnóstico ha identificado, además, que las mujeres musulmanas que utilizan el hijab sufren una mayor discriminación en el acceso al empleo: o son rechazadas, o se les exige prescindir de esta prenda para conseguir el trabajo.

Desafíos para una ciudadanía inclusiva

El diagnóstico ha detectado que en Vitoria-Gasteiz existen retos y obstáculos para el pleno desarrollo de los cuatro principios que componen la ciudadanía inclusiva.

1) Agencia:

Las personas de origen extranjero, especialmente las no hispanohablantes, encuentran un obstáculo primordial para poder ejercer su agencia –es decir, su capacidad de elección, de influencia y su autonomía–: el desconocimiento de las lenguas oficiales de la sociedad de acogida. Este desconocimiento se ve agravado por distintos factores:

- Muchas veces, las personas migradas desconocen que existen dos lenguas oficiales y no reciben información suficiente al respecto.
- La oferta de clases de castellano y euskera resulta insuficiente para cubrir toda la demanda. Además, el coste de algunos cursos, especialmente los de euskera, impide a muchas personas acceder a ellos.
- La presencia minoritaria del euskera en las calles hace que muchas personas de origen extranjero no perciban su utilidad y descarten aprenderlo o que sus hijas e hijos lo aprendan.
- La mayoría de los cursos se imparten por parte de personas voluntarias que no tienen formación en la enseñanza de lenguas.
- Los materiales de enseñanza suelen ser inadecuados, debido a que no se adaptan ni a los intereses ni a las necesidades de las personas migradas. Además, muchos de ellos carecen de perspectiva de género, por lo que reproducen un lenguaje y roles sexistas, además de una visión estereotipada de la diversidad.

Las personas con discapacidad, por su parte, ven limitada su agencia debido a dos factores fundamentales:

- Un urbanismo que no se adapta a sus necesidades, en ocasiones porque impone barreras físicas y, otras veces, porque no incluye elementos necesarios para que el espacio público sea física y sensorialmente inclusivo.
- La falta de apoyos suficientes para desenvolverse de manera autónoma, como el servicio de intérprete de lengua de signos, entre otros.

2) Participación:

Las limitaciones que impiden ejercer una agencia plena tienen efectos sobre la participación, ya que sin las herramientas necesarias para desenvolverse con autonomía es complicado participar en los espacios de encuentro, ocio y decisión. Se suman otros elementos como la prioridad por cubrir necesidades básicas, dificultades para la conciliación, la falta de interés o conocimiento de los cauces y temas en torno a los que gira la participación o de recursos materiales y humanos para llevarla a cabo.

Esta compleja amalgama de factores resulta en una clara ausencia de las personas de origen extranjero, especialmente de las mujeres y de los jóvenes, en los órganos de participación, iniciativas y actividades municipales. Queda por esclarecer con mayor precisión y exhaustividad los motivos de esta ausencia y por identificar los espacios en los que sí participan.

En el caso de las personas en situación de discapacidad, por el contrario, se observa una participación activa y regular en los órganos de participación municipales (Elkargunes y Auzogunes) que refleja un nivel significativo de empoderamiento colectivo. Sin embargo, es notoria su ausencia en las actividades de naturaleza deportiva o cultural, debido a la falta de medios adecuados que garanticen la accesibilidad y permitan por tanto su participación.

3) Sentido de pertenencia e identidad compartida:

Los obstáculos que impiden una participación plena y efectiva de las ciudadanas y ciudadanos de origen o ascendencia extranjera y en situación de discapacidad afectan a la posibilidad de generar un sentido de pertenencia y una identidad compartida. Se dan, además, otros retos que imponen límites a la experiencia colectiva:

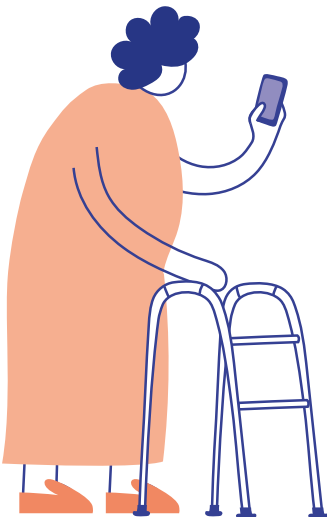
- La falta de preocupación y sensibilización social hacia la realidad y los derechos de las personas con discapacidad, así como la persistencia de estereotipos y prejuicios sobre su condición.
- Una tendencia, tanto por parte de las administraciones como de la ciudadanía, a generar espacios sectorizados.
- Una fuerte idiosincrasia que establece una clara diferencia entre las personas que son de Vitoria-Gasteiz “de toda la vida” y aquellas de otros orígenes, a las que no se considera vitorianas o vecinas de pleno derecho.
- El avance de actitudes intolerantes y polarizantes, que se han normalizado y legitimado a partir de la presencia de la ultraderecha en el ámbito político.
- La pervivencia de actitudes racistas y xenófobas, especialmente hacia lo musulmán (islamofobia) y hacia las y los menores extranjeros no acompañados.
- La ausencia de una memoria histórica plenamente compartida sobre el pasado violento de nuestra sociedad, que permita cumplir con los principios de reconocimiento, reparación y no repetición y afianzar una cultura de paz.
- La ausencia de una narrativa positiva sólida sobre la diversidad, que entienda los procesos migratorios como parte de un sistema-mundo en el que Occidente ostenta una posición de poder y privilegio, y que ponga en valor las historias de vida y la aportación a la sociedad de las personas migradas.

- La ausencia de una cultura de resolución pacífica de los conflictos, acompañada de la tendencia a recurrir a un modelo sancionador.

4) Acceso a los derechos de ciudadanía:

El acceso a los derechos de ciudadanía se ve obstruido por una serie de prácticas y dinámicas relacionadas con la actuación de la administración municipal:

- La falta de adecuación de la comunicación y los trámites burocráticos a los criterios de accesibilidad universal, con la consiguiente exclusión de todos aquellos colectivos con dificultades cognitivas, intelectuales o idiomáticas.
- La imposición de la tramitación telemática de numerosas gestiones, que excluye a todas aquellas personas afectadas por la brecha digital.
- La falta de capacitación del personal municipal en torno a derechos de ciudadanía y atención a la diversidad, que en ocasiones resulta en un trato discriminatorio.



Brecha digital

Desigualdad en el acceso o uso de Internet y las Tecnologías de la Información y la Comunicación, derivada de limitaciones socioeconómicas o falta de competencias digitales.

Capacidades locales para la convivencia

A partir del diagnóstico anterior se puede concluir que **la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz coexiste, pero no convive**. Primero, porque debido a las discriminaciones persistentes no se dan las condiciones para que las interacciones entre grupos e individuos diversos se den en pie de igualdad. Segundo, porque la diversidad es aún objeto de estigmas y prejuicios que obstaculizan su normalización, visibilidad y respeto. Por último, porque no hay suficientes espacios de encuentro e interrelación entre grupos e individuos diversos, y por tanto no se ha generalizado una experiencia colectiva que permita generar un sentido de pertenencia y una identidad compartida.

No obstante, Vitoria-Gasteiz también cuenta con una serie de **capacidades locales** que pueden favorecer la convivencia: en primer lugar, el diagnóstico identifica que una parte significativa de la población comparte una actitud dialogante y un entendimiento de la diversidad como una fuente de riqueza. Así se ha puesto de manifiesto en numerosas ocasiones, ante discursos que han intentado asociar la diversidad a conflicto e inestabilidad.

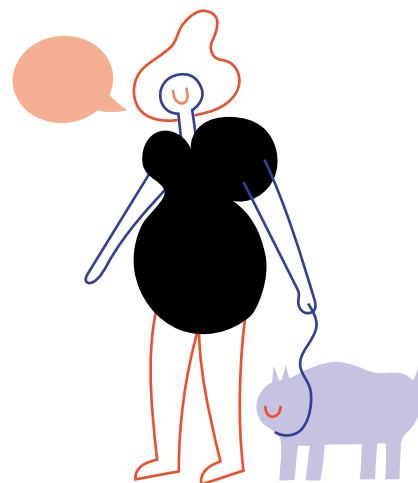
También se ha detectado que en muchos barrios pervive una identidad común que sirve de base para la acción comunitaria, la interacción y el cuidado mutuo. Existe, además, un tejido asociativo rico que contribuye a mejorar las condiciones de vida de muchas personas, a conectar a la ciudadanía y, por consiguiente, a la cohesión social.

Por último, el diagnóstico ha identificado una serie de **“conectores”** de la ciudadanía; es decir, espacios y elementos que tienen el potencial de facilitar la convivencia, en la medida en que reúnen de manera espontánea a personas diversas y tienen la capacidad de generar intereses comunes. Son los siguientes: los centros cívicos, especialmente las salas de encuentro; la red de instalaciones deportivas,



los centros de personas mayores (Bizan), el anillo verde y la red de parques, los huertos urbanos, los patios de los centros escolares, las asociaciones de madres y padres, los proyectos de gestión compartida y las fiestas populares.

En el proceso de avanzar de la coexistencia a la convivencia, es necesario movilizar y potenciar las capacidades locales para la convivencia, así como generar alianzas con aquellos agentes que las ejercen cada día. También es imprescindible buscar fórmulas y dinámicas que aprovechen todo el potencial de los espacios y elementos conectores de la ciudad, a fin de fomentar la interrelación y un sentido de pertenencia compartido entre las ciudadanas y los ciudadanos de Vitoria-Gasteiz.



3.2. Líneas estratégicas, objetivos y programación

El diagnóstico de partida confirma que los retos específicos a los que se enfrenta Vitoria-Gasteiz a la hora de convertirse en un espacio libre de discriminación y fomentar una ciudadanía inclusiva se derivan de causas estructurales o se sitúan en ámbitos que corresponden a las competencias de otros niveles de la Administración pública. Sin embargo, el II Plan de Convivencia y Diversidad adquiere el compromiso de agotar las posibilidades que le ofrece su margen de acción competencial para contribuir a la prevención de las discriminaciones y a contrarrestar sus efectos, así como a construir un modelo de ciudad plenamente inclusivo.

Con este propósito, el II Plan de Convivencia y Diversidad plantea seis líneas de actuación estratégicas (tres por cada reto) que despliegan, en conjunto, trece objetivos específicos. Estas líneas de actuación y sus objetivos se inspiran en los enfoques y principios que rigen el II Plan –sus pilares-.

Además de esos enfoques y principios, el diseño de las acciones que componen la programación del II Plan ha tenido en cuenta dos **principios de actuación:**

Transversalidad

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 realiza de forma ordenada y sistemática, como para garantizar un uso eficiente de los recursos

públicos y una mayor eficacia de las actuaciones. La transversalidad va de la mano de la coordinación y colaboración entre los diferentes departamentos y servicios municipales.

En la programación de este II Plan la transversalidad se refleja de dos maneras: por un lado, a través de la incorporación de una línea estratégica dirigida precisamente a implementar el principio de igualdad de trato y no discriminación en el conjunto de la acción municipal. Por otro lado, este principio se plasma en la inclusión de acciones que se llevan a cabo de manera conjunta entre dos o más servicios municipales, de manera colaborativa y coordinada

Participación

Al hilo de los aprendizajes derivados del I Plan, el II Plan otorga un papel central a la participación de las entidades y asociaciones en todas sus fases: han tomado parte en el diagnóstico sobre el que se ha diseñado la programación y se prevé que participen en el seguimiento y la evaluación del Plan (véase el apartado 3.3.). Por otro lado, numerosas acciones implican la coordinación y colaboración entre el tejido asociativo y la administración municipal. El impulso a la participación en igualdad de condiciones es, además, uno de los objetivos específicos del Plan, dada su inherente conexión a la construcción de una ciudadanía inclusiva y a la propia convivencia.

El fomento de la participación de las entidades sociales en el II Plan persigue tres objetivos: primero, legitimar el contenido de la programación, ajustándolo, en la medida de lo posible, a las necesidades y expectativas de la ciudadanía. Segundo, garantizar la adaptación de la programación a los cambios que se produzcan en la ciudad, que las entidades y asociaciones pueden canalizar hacia la administración. Tercero, generar sinergias entre el ámbito institucional y la sociedad civil, para aumentar el impacto y el potencial transformador de las acciones previstas en el Plan.

Se presentan a continuación las líneas estratégicas definidas para abordar cada reto, los objetivos específicos detectados a partir de cada una de ellas y las acciones diseñadas para alcanzar los mismos.

Reto 1:

Hacer de Vitoria-Gasteiz una ciudad libre de discriminación

Para hacer de Vitoria-Gasteiz una ciudad libre de discriminación, el II Plan plantea tres líneas de actuación relacionadas con la tríada de obligaciones atribuidas a las administraciones públicas en la tarea de observar el cumplimiento de los derechos humanos. En este caso, esta tríada se aplica al cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

L1

Línea 1: Respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación

Esta línea estratégica plantea la incorporación de acciones de respeto a la igualdad de trato y la no discriminación en la acción municipal; es decir, acciones dirigidas a impedir la violación directa de este principio por parte de la administración municipal. Se trata, por tanto, de una línea de actuación a nivel interno, que aspira a transversalizar este principio. Esta línea identifica dos objetivos específicos:

Objetivo 1.1.

Incorporar los principios de igualdad de trato y no discriminación al conjunto de la acción del gobierno municipal.

Objetivo 1.2.

Proporcionar a la ciudadanía las herramientas y apoyos necesarios para garantizar la igualdad de trato en su relación con la administración municipal.

Objetivo 1.1.: Incorporar los principios de igualdad de trato y no discriminación al conjunto de la acción del gobierno municipal

1.1.1. Activación de la Mesa Interdepartamental de Accesibilidad (MIA).

Responsable: Figura referente en materia de accesibilidad en el Ayuntamiento

Año: 2023

Colaboradores: Departamentos municipales

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se definen los Servicios a incorporar a la Mesa.
- Se realiza al menos una convocatoria de la MIA en 2023.

1.1.2. Estudio sobre la adecuación de las acciones y programas municipales a criterios de accesibilidad universal y diseño de indicadores a tener en cuenta para garantizar la accesibilidad universal en la acción y programación municipal.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024

Presupuesto: 25 000,00

Indicadores:

- Se contrata una entidad especializada en la materia para realizar el estudio.
- Se realiza una sesión de presentación del estudio a los departamentos municipales y a los grupos políticos.

1.1.3. Preparación y ejecución de un plan formativo para la plantilla municipal en torno a igualdad de trato y no discriminación, que incluya capacitación sobre accesibilidad universal, comunicación clara y gestión positiva de la diversidad.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Colaboradores: Departamentos municipales

Presupuesto: 3000,00 / año

Indicadores:

- 2023: se genera un documento interno que define la estrategia formativa.
- Se ofrecen como mínimo 15 horas de formación al año a la plantilla municipal desde el Servicio de Convivencia y Diversidad.

1.1.4. Participación en redes estatales e internacionales relacionadas con la defensa de los principios de inclusión, no discriminación y gestión positiva de la diversidad; entre otras:

- Red de Entidades Locales contra el Racismo
- Ciudades y Gobiernos Locales Unidos
- Red de Ciudades Interculturales
- Municipios por la Tolerancia

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se participa de manera activa en al menos dos redes al año.
- El Ayuntamiento, por medio del S. Convivencia y Diversidad, se adhiere al menos a una nueva red de trabajo durante la vigencia del presente Plan cuatrienal.

1.1.5. Revisión y adecuación de normativas y procedimientos que pueden provocar discriminación indirecta por parte de la administración municipal, como por ejemplo:

– Estudio del impacto de la brecha digital en el acceso a los recursos y servicios municipales y propuesta de medidas para contrarrestar sus efectos.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2025

Colaboradores: Servicios municipales con competencias analizadas por cada estudio

Presupuesto: 18 100,00 / año

Indicadores:

- Se contrata una entidad especializada en la materia para realizar cada estudio.
- Se realiza una sesión de presentación del estudio a los departamentos municipales y a los grupos políticos.

1.1.6. Desarrollo de una estrategia municipal para la gestión de la diversidad religiosa y garantía del derecho a la libertad religiosa.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024

Colaboradores: Servicios municipales con posible implicación en la gestión de la diversidad religiosa.

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se crea un grupo de trabajo con servicios municipales implicados en la gestión de la diversidad religiosa.
- Se genera un documento interno que define la estrategia.

Objetivo 1.2.: Proporcionar a la ciudadanía las herramientas y apoyos necesarios para garantizar la igualdad de trato en su relación con la administración municipal

1.2.1. Oferta del Svisual, servicio de vídeo-interpretación en lengua de signos.

Responsable: Convivencia y Diversidad **Año:** 2023, 2024, 2025, 2026

Colaboradores: Policía Local, Atención Ciudadana, Acción Comunitaria **Presupuesto:** 8000,00 / año

Indicadores:

- Se invierte el presupuesto asignado a la acción cada año.
- Se genera una memoria de actuación anual, que recoge el uso del servicio.

1.2.2. Mantenimiento y difusión del Programa Komunika:

- Servicio de Traducción e Interpretación de Idiomas
- Servicio de Interpretación de Lengua de Signos en actividades municipales

Responsable: Convivencia y Diversidad **Año:** 2023, 2024, 2025, 2026

Colaboradores: Departamentos municipales **Presupuesto:** 32 000,00 (2023)
42 000,00 (2024, 2025, 2026)

Indicadores:

- Se invierte el presupuesto asignado a la acción cada año.
- Se genera una memoria de actuación anual, que recoge el uso de cada servicio.

1.2.3. Identificación de procedimientos de atención, documentaciones y comunicaciones municipales habituales para acomodarlos a criterios de accesibilidad cognitiva.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Colaboradores: Departamentos municipales

Presupuesto: Sin gasto adicional (2023)
9000,00 / año (2024, 2025,
2026)

Indicadores:

- Se publica un mínimo de tres documentos municipales al año en formato lectura fácil.
- Se adaptan al menos 5 formularios o impresos municipales al año.

1.2.4. Análisis de la situación de personas con dificultades para la obtención del padrón en relación al proceso de matriculación escolar.

Responsable: Dpto. de Políticas Sociales,
Personas Mayores e Infancia,
Unidad de Padrón y Elecciones

Año: 2023

Colaboradores: Convivencia y Diversidad

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se aplican medidas para favorecer la formalización de la matrícula.

1.2.5. Elaboración de una Carta de derechos y deberes de la ciudadanía ante la administración municipal.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2026

Presupuesto: 18.000,00

Indicadores:

- Se contrata una secretaría técnica para gestionar el proceso participativo de elaboración de la Carta.
- Se hace público el documento que recoge la Carta.

L2

Línea 2: Proteger el principio de igualdad de trato y no discriminación

Esta segunda línea incluye medidas para evitar la discriminación ejercida por terceros. En ese sentido, es una línea dirigida al conjunto de la ciudadanía, que se centra en la prevención, por medio de la sensibilización y la generación de una narrativa positiva de la diversidad, que lleve a la práctica los postulados de la cultura de la diversidad. Los objetivos específicos de esta línea son:

Objetivo 2.1.

Sensibilizar a la ciudadanía en torno a los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Objetivo 2.2.

Promover la cultura de la diversidad, por medio de una narrativa positiva en torno a la misma, como medida de prevención a la discriminación.

Objetivo 2.1.: Sensibilizar a la ciudadanía en torno a los principios de igualdad de trato y no discriminación

2.1.1. Diseño de campañas y acciones para la sensibilización de la ciudadanía en torno a temas identificados como prioritarios en relación a la igualdad de trato y la no discriminación, como pueden ser:

- Igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda
- Contribución de las familias a un sistema escolar inclusivo
- Igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral

Responsable:	Convivencia y Diversidad	Año:	2023, 2024, 2025, 2026
Colaboradores:	Servicios municipales con competencias en los ámbitos relacionadas con cada campaña	Presupuesto:	5 000,00 / año
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> – Se invierte el presupuesto asignado a la acción cada año. – Se emplean diferentes canales de difusión. – Se realiza una rueda de prensa para presentar cada campaña. 		

2.1.2. Oferta de actividades dirigidas a sensibilizar al alumnado en torno a los principios de igualdad de trato y no discriminación en el marco de Ciudad Educadora.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 17 500,00 (2023)
25 000,00 / año (2024, 2025, 2026)

Indicadores:

- Se invierte el presupuesto asignado a la acción cada año.
- Se genera una memoria de actuación anual, con los datos de cada actividad.

2.1.3. Diseño y celebración de las Jornadas sobre Derechos Humanos en la Ciudad.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 18 100,00 / año

Indicadores:

- Se contrata una secretaría técnica para el diseño y organización de la jornada.
- Se publica la relatoría y/o los vídeos de la jornada en la web municipal.

2.1.4. Desarrollo de la Estrategia Municipal Antirrumores.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 42 500,00 (2023)
46 750,00 / año (2024, 2025,
2026)

Indicadores:

- Se contrata una secretaría técnica para llevar a cabo la EAR.
- Se genera una memoria de actuación anual.

2.1.5. Formación de un grupo de trabajo para incorporar la Estrategia Antirrumores en diferentes espacios educativos y en la comunidad educativa.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024

Colaboradores: Dpto. Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia, Educación, Centros Cívicos

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se crea el grupo.
- Se reúne un mínimo de dos veces al año.

Objetivo 2.2.: Promover la cultura de la diversidad, por medio de una narrativa positiva en torno a la misma, como medida de prevención a la discriminación

2.2.1. Diseño de acciones y campañas para visibilizar la diversidad de la ciudadanía en clave de narrativa positiva.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024, 2026

Presupuesto: 5000,00 / año

Indicadores: – Se diseña al menos una acción o campaña al año.

2.2.2. Elaboración de una guía de criterios que permitan fomentar el respeto y la visibilidad de la diversidad en la comunicación, la programación, las líneas de subvenciones y los procesos participativos municipales.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024

Presupuesto: 10 000,00

Indicadores:

- Se contrata una entidad especializada en la materia para realizar la guía.
- Se realiza una sesión de presentación de la guía a los departamentos municipales.
- Se pone la guía a disposición de todos los departamentos municipales a través de la plataforma digital interna.

2.2.3. Asesoramiento y acompañamiento al resto de servicios y departamentos en la incorporación de criterios de diversidad en sus actuaciones.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se realizan reuniones, encuentros o comunicaciones con los Servicios que demandan asesoramiento.
- Se crea un registro de estos intercambios.

2.2.4. Oferta de actividades dirigidas a promover la cultura de la diversidad en el marco del programa Aprender a Convivir.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 30 000,00 (2023)
33 000,00 / año (2024, 2025, 2026)

Indicadores:

- Al menos un tercio de las actividades del programa se relacionan con la promoción de la cultura de la diversidad.

L3

Línea 3: Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación

Esta última línea de acción se centra en los mecanismos para atender y dar respuesta a los casos de discriminación. Para ello, define dos objetivos específicos:

Objetivo 3.1.

Proveer a la ciudadanía de herramientas para la identificación y denuncia de casos de discriminación.

Objetivo 3.2.

Dotar a la plantilla municipal de los conocimientos y recursos necesarios para la identificación y derivación de casos de discriminación.

Objetivo 3.1.: Proveer a la ciudadanía de herramientas para la identificación y denuncia de casos de discriminación

3.1.1. Oferta de formación a la ciudadanía para su capacitación en la identificación y denuncia de situaciones de discriminación.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024, 2026

Presupuesto: 3 000,00 / año

Indicadores: – Se ofrecen como mínimo 8 horas de formación al año a la ciudadanía.

3.1.2. Difusión de los recursos de denuncia para casos de discriminación.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2025

Colaboradores: Policía Local

Presupuesto: 3 000,00 / año

Indicadores:
– Se diseña una estrategia de difusión.
– Se emplean diferentes canales de difusión.

Objetivo 3.2.: Dotar a la plantilla municipal de los conocimientos y recursos necesarios para la identificación y derivación de casos de discriminación

3.2.1. Elaboración de un protocolo municipal de actuación ante incidentes de odio, racistas, xenófobos y antigitanos.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se genera un documento que recoge el protocolo.
- Se realiza una sesión de presentación interna del protocolo.
- Se difunde el protocolo entre la plantilla municipal.

3.2.2. Capacitación al personal municipal que atiende a la ciudadanía en torno a la aplicación del protocolo de atención y actuación ante casos de discriminación.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024, 2026

Presupuesto: Vinculado al presupuesto de la acción 1.1.3.

Indicadores:

- Se lleva a cabo una formación específica sobre la aplicación del protocolo, de mínimo 3 horas

3.2.3. Dinamización de un grupo de trabajo municipal para la contabilización y el seguimiento de los casos de discriminación detectados.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024, 2025, 2026

Colaboradores: Servicios municipales que realizan atención ciudadana

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- 2024: se identifican los servicios prioritarios para participar y se crea el grupo de trabajo.
- 2025-2026: el grupo se reúne como mínimo dos veces al año para coordinar su actuación.

3.2.4. Coordinación con los distintos recursos de denuncia y atención a víctimas de discriminación para la derivación y seguimiento de casos.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024, 2025, 2026

Colaboradores: Servicios municipales que realizan atención ciudadana

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se celebran como mínimo dos reuniones de coordinación al año.

Reto 2:

Promover una ciudadanía inclusiva

El II Plan de Convivencia y Diversidad aborda el reto de promover una ciudadanía inclusiva a través de tres líneas estratégicas derivadas de los componentes de la ciudadanía inclusiva: la agencia humana, la participación y el sentimiento de pertenencia y la identidad compartida. El cuarto componente de la ciudadanía inclusiva –el acceso igualitario a los derechos de ciudadanía- se trabaja por medio de las tres líneas estratégicas del reto 1.

L4

Línea 4: Impulsar la agencia humana

Esta línea estratégica se dirige a establecer las condiciones necesarias para impulsar la agencia de las personas de origen extranjero y/o racializadas y las personas con discapacidad. Es decir, favorecer su autonomía y su capacidad de elección e influencia sobre el entorno. Para ello, identifica dos objetivos específicos:

Objetivo 4.1.

Facilitar el aprendizaje de las lenguas oficiales de la sociedad de acogida.

Objetivo 4.2.

Favorecer la autonomía de las personas con discapacidad en el uso y disfrute de los servicios, recursos y actividades de la ciudad.

Objetivo 4.1.: Facilitar el aprendizaje de las lenguas oficiales de la sociedad de acogida

4.1.1. Elaboración de materiales de enseñanza de castellano y euskera con perspectiva de género e intercultural, y adaptados a los ámbitos de interés de las personas de origen extranjero.

Responsable: Convivencia y Diversidad,
Euskera

Año: 2024, 2025

Presupuesto: 20 000,00 / año

Indicadores:

- Se contrata una empresa especializada en la materia.
- Se publican y difunden los materiales.

4.1.2. Puesta en marcha de un grupo de trabajo con los centros y entidades que imparten clases de castellano y/o euskera para acordar mecanismos de coordinación e intercambio de información relevante.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se invita a las entidades y centros y se crea el grupo de trabajo con las interesadas.
- El grupo se reúne como mínimo dos veces al año.

4.1.3. Diseño de herramientas y/o acciones para desarrollar las propuestas de coordinación surgidas del grupo de trabajo generado a partir de la acción 4.1.2..

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 4000,00 / año

Indicadores: – Se concreta la herramienta a desarrollar y se genera.

4.1.4. Participación y apoyo a las iniciativas de la Mesa de Diversidad – Aniztasun Mahaia, espacio de encuentro y colaboración entre servicios municipales, representantes de las distintas comunidades lingüísticas de Vitoria-Gasteiz y entidades que trabajan para fomentar el euskera o con la diversidad como eje.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores: – El Servicio acude al menos al 80% de las convocatorias de la mesa y da respuesta a los compromisos adquiridos en la misma.

4.1.5. Diseño de un modelo de intervención y programas que consoliden la realización de actividades extraescolares y el fomento del uso del euskera fuera del horario lectivo.

Responsable: Educación, Euskera

Año: 2023, 2024

Colaboradores: Convivencia y Diversidad, Acción Comunitaria, Cultura, Deporte, Centros Cívicos

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se realizan al menos dos reuniones de coordinación al año entre los servicios implicados.
- Se diseña un modelo de intervención.

Objetivo 4.2.: Favorecer la autonomía de las personas con discapacidad en el uso y disfrute de los servicios, recursos y actividades de la ciudad

4.2.1. Señalización inteligente de los principales recursos turísticos de la ciudad (Ruta del Casco medieval y vuelta al Anillo Verde).

Responsable: Proyectos

Año: 2023, 2024

Colaboradores: Congresos y Turismo, Espacio Público y Medio Natural, Protocolo y Comunicación Institucional

Presupuesto: 30 000,00 (2023)
A determinar (2024)

Indicadores:

- Se invierte el presupuesto asignado.
- Se crea la señalización inteligente de acuerdo a los parámetros establecidos en el proyecto.

4.2.2. Apoyo a la difusión de herramientas y dispositivos que favorecen la autonomía de las personas con discapacidad.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 4000,00 / año

Indicadores:

- Se identifica una herramienta / dispositivo de estas características.
- Se invierte el presupuesto asignado cada año para su apoyo.

4.2.3. Diseño e incorporación en la programación municipal de un sistema de identificación de las actividades adaptadas a las diferentes discapacidades.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2025

Presupuesto: 5000,00

Indicadores:

- Se contrata una empresa especializada en la materia para el diseño del sistema.
- El sistema se incorpora a la programación municipal.

L5

Línea 5: Facilitar la participación

Esta segunda línea se centra en medidas para favorecer la participación de los dos colectivos prioritarios del Plan, tanto en la oferta y los canales de participación municipales, como en otros espacios. Tiene en cuenta, además, uno de los aprendizajes derivados del I Plan: la importancia de la participación de las entidades y asociaciones en los distintos proyectos, de cara a garantizar su éxito. De estas premisas se derivan los siguientes objetivos específicos:

Objetivo 5.1.

Impulsar y facilitar la participación en condiciones de igualdad y establecer vías de colaboración y comunicación entre la administración municipal y la ciudadanía.

Objetivo 5.2.

Fortalecer el tejido asociativo de la ciudad.

Objetivo 5.1.: Impulsar y facilitar la participación en condiciones de igualdad y establecer vías de colaboración y comunicación entre la administración municipal y la ciudadanía

5.1.1. Estudio sobre la demanda y el uso de instalaciones y equipamientos y la participación en actividades y órganos municipales por parte de las personas de origen extranjero y las personas con discapacidad.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2025

Colaboradores: Servicios que gestionan instalaciones y equipamientos municipales y/o programan en ellos

Presupuesto: 25 000,00

Indicadores:

- Se contrata una entidad especializada en la materia para realizar el estudio.
- Se publica y difunde el estudio a través de diferentes medios (web, redes sociales, prensa).

5.1.2. Habilitación de espacios y vías de participación en la Casa de las Mujeres desde el enfoque de la cultura de la diversidad. **Se vincula a la acción 9.1.4. del V Plan de Igualdad.**

Responsable: Convivencia y Diversidad, Igualdad

Año: 2023, 2024

Presupuesto: 3000,00 / año (Convivencia y Diversidad)
7000,00 / año (Igualdad)

Indicadores:

- Se diseña un proyecto concreto para llevar a cabo la acción.
- Se ejecuta el presupuesto asignado en la implementación del proyecto.

5.1.3. Puesta en marcha y gestión posterior de un foro de diversidad religiosa.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: Vinculado al presupuesto de la acción 6.3.4.

Indicadores:

- 2023: Se invita a los diferentes centros de culto y tradiciones religiosas de la ciudad a formar parte del foro.
- Se celebran como mínimo dos reuniones al año.

Objetivo 5.2.: Fortalecer el tejido asociativo de la ciudad

5.2.1. Convocatoria de subvenciones para proyectos dirigidos a promover una ciudadanía inclusiva, la convivencia en diversidad y la memoria histórica.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 60 000,00 / año

Indicadores:

- Se publica la convocatoria de subvenciones anualmente.
- Se ejecuta el presupuesto asignado.

5.2.2. Apoyo al Elkargune de Convivencia y Diversidad.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: Anual

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- Se convoca el Elkargune al menos dos veces al año.
- Se trabajan los temas demandados por parte de las entidades y personas participantes.
- Se da seguimiento a los temas y se canalizan las demandas planteadas.

5.2.3. Oferta de formación ajustada a las necesidades y los intereses de las entidades sociales en torno a la incorporación del enfoque de diversidad y otros temas que aumenten la calidad de los proyectos.

Responsable: Convivencia y Diversidad,
Participación Ciudadana

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 1000,00

Indicadores:

- Se identifican los temas prioritarios junto a las entidades sociales.
- Se ofrecen al menos 4 horas de formación en torno a los temas identificados.

L6

Línea 6: Generar un sentido de pertenencia y una identidad compartida

Esta línea estratégica pone el foco sobre uno de los elementos de la ciudadanía inclusiva más relevantes a la hora de transitar desde un modelo de coexistencia, como el que caracteriza en la actualidad a Vitoria-Gasteiz, a uno de convivencia: el sentido de pertenencia y la identidad compartida. Para ello se vale de varios de los principios rectores del II Plan, que los convierte en objetivos específicos:

Objetivo 6.1.

Poner en práctica la hospitalidad, como punto de partida para la generación de vínculos y la cohesión social.

Objetivo 6.2.

Difundir la memoria histórica y construir colectivamente la memoria urbana de Vitoria-Gasteiz.

Objetivo 6.3.

Potenciar las capacidades locales para la convivencia y los espacios conectores de la ciudad.

Objetivo 6.1.: Poner en práctica la hospitalidad, como punto de partida para la generación de vínculos y la cohesión social

6.1.1. Proyecto piloto para la creación de una red de acogida comunitaria de las nuevas vecinas y vecinos del barrio.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023

Colaboradores: Equipos de zona

Presupuesto: Vinculado al presupuesto de la acción 6.3.4.

Indicadores:

- Se genera un documento con el diseño del proyecto: objetivos, fases, ubicación.
- El proyecto se lleva a cabo de acuerdo a los parámetros establecidos en el diseño.

6.1.2. Diseño y publicación de una guía multilingüe de recursos para la acogida.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024

Presupuesto: 10 000,00

Indicadores:

- Se diseña el formato y el contenido de la guía, teniendo en cuenta las necesidades y temas prioritarios identificados en el proyecto piloto de la red de acogida.
- Se publica y difunde la guía entre la ciudadanía, por medio de diferentes canales (web, redes sociales, etc.).

6.1.3. Desarrollo del programa “Cuadrillas acogedoras”, dirigido a generar vínculos entre personas jóvenes de orígenes diversos. **Se vincula a la acción 2.2.1. del Quinto Plan Joven.**

Responsable: Juventud

Año: 2025

Colaboradores: Convivencia y Diversidad

Presupuesto: 3000,00 (Convivencia y Diversidad)
1000,00 (Juventud)

Indicadores:

- Se genera un documento con el diseño del programa: objetivos, fases, medios.
- Se contrata una secretaría técnica para dinamizar el proyecto.
- El proyecto se lleva a cabo de acuerdo a los parámetros establecidos en el diseño.

6.1.4. Estudio sobre la juventud de Vitoria-Gasteiz de ascendencia extranjera.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023

Colaboradores: Dpto. de Alcaldía y Relaciones Institucionales

Presupuesto: Sin gasto adicional (Convivencia y Diversidad)
80 000,00 (Dpto. de Alcaldía y Relaciones Institucionales)

Indicadores:

- Se contrata una entidad especializada en la materia para realizar el estudio.
- Se publica y difunde el estudio a través de diferentes medios (web, redes sociales, prensa).

Objetivo 6.2.: Difundir la memoria histórica y construir colectivamente la memoria urbana de Vitoria-Gasteiz

6.2.1. Programa de visitas para jóvenes a lugares emblemáticos en relación a la memoria histórica.
Se vincula a la acción 2.1.1. del Quinto Plan Joven.

Responsable: Juventud

Año: 2024

Colaboradores: Convivencia y Diversidad

Presupuesto: 1000,00 (Juventud)
1000,00 (Convivencia y Diversidad)

Indicadores: – Se realizan al menos dos visitas a lugares emblemáticos relacionados con la memoria histórica de nuestro entorno.

6.2.2. Selección y puesta a disposición de los centros escolares de recursos didácticos para trabajar la memoria histórica y la memoria urbana a través del programa Ciudad Educadora.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024

Presupuesto: Vinculado al presupuesto de la acción 2.1.2.

Indicadores: – Se publica un banco de recursos con al menos cinco contenidos en el apartado de Ciudad Educadora de la web municipal.

6.2.3. Oferta de actividades dirigidas a la construcción colectiva de la memoria urbana y al conocimiento de la memoria histórica de Vitoria-Gasteiz en el marco del programa Aprender a Convivir.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2024, 2025, 2026

Presupuesto: Vinculado al presupuesto de la acción 2.2.4.

Indicadores: – Se diseña y ejecuta al menos una actividad al año relacionada con esta acción en el marco del programa.

Objetivo 6.3.: Potenciar las capacidades locales para la convivencia y los espacios conectores de la ciudad

6.3.1. Estudio, adaptación e inclusión en la oferta deportiva municipal (Recursos y Programación) de prácticas deportivas inclusivas y de otras culturas o nacionalidades.

Responsable: Deporte

Año: 2023, 2024, 2025

Colaboradores: Convivencia y Diversidad

Presupuesto: Sin gasto adicional (2023 - Convivencia y Diversidad) 4500,00 / año (2024, 2025 - Deporte)

Indicadores:

- 2023: Se genera, en colaboración con el movimiento asociativo, un documento que recoge prácticas deportivas inclusivas y diversas.
- 2024 y 2025: Se incorpora al menos una actividad inclusiva y/o de otras nacionalidades en la oferta deportiva municipal.

6.3.2. Asesoramiento para la incorporación del principio de la cultura de la diversidad en el diseño de un modelo de intervención y consolidación de las AMPA.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024

Colaboradores: Educación

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- El Servicio para la Convivencia y la Diversidad se incorpora al proceso liderado por el S. Educación para diseñar el modelo de intervención.
- El documento que recoge el modelo de intervención incluye elementos relacionados con el principio de la cultura de la diversidad.

6.3.3. Acompañamiento para la incorporación del principio de la cultura de la diversidad en el programa de remodelación y naturalización de los patios escolares.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023

Colaboradores: Educación, Centro de Estudios Ambientales

Presupuesto: Sin gasto adicional

Indicadores:

- El Servicio para la Convivencia y la Diversidad diseña criterios para incluir el principio de la cultura de la diversidad en el programa de remodelación y naturalización de los patios.

6.3.4. Desarrollo de proyectos de intervención comunitaria y resolución pacífica de conflictos desde el Observatorio de Convivencia.

Responsable: Convivencia y Diversidad

Año: 2023, 2024, 2025, 2026

Presupuesto: 60 000,00 / año

Indicadores:

- Se contrata una empresa especializada para la gestión del Observatorio.
- Se identifica, diseña y lleva a cabo al menos un proyecto de intervención comunitaria y/o de resolución pacífica de conflictos al año.

3.3 El sistema de gestión del plan

El II Plan de Convivencia y Diversidad plantea un sistema de gestión que busca garantizar tres principios de actuación:

- **Eficacia:** se refiere al compromiso de cumplir con los objetivos planteados y llevar a cabo la programación diseñada en el plazo establecido y de acuerdo a las previsiones presupuestarias.
- **Transparencia:** en consonancia con el derecho al acceso a la información pública, que rige la actuación del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, este principio se refiere al compromiso de rendir cuentas ante la ciudadanía en torno al grado de cumplimiento de las acciones previstas, así como sobre las posibles modificaciones respecto a la planificación inicial.
- **Corresponsabilidad:** hace referencia a la intención de involucrar a diferentes agentes, colectivos y servicios municipales en el impulso, seguimiento y evaluación del Plan, tal y como se ha hecho en el proceso de diagnóstico sobre el que se ha construido este documento.

Estos principios quedan reflejados en los tres instrumentos de trabajo que componen el sistema de gestión del II Plan: la planificación, los agentes de gestión y el seguimiento y la evaluación, que se describen a continuación.

Planificación

Tal y como se ha expuesto anteriormente, el II Plan de Convivencia y Diversidad marca un horizonte temporal de ocho años, de 2023 a 2030. De cara a garantizar la adaptabilidad del Plan a posibles cambios relacionados con los retos planteados -nuevas fuentes de desigualdad o discriminación, nuevos obstáculos a la construcción

de una ciudadanía inclusiva-, el II Plan plantea dos programaciones cuatrienales: 2023-2026 y 2027-2030.

Las programaciones cuatrienales, a su vez, se revisarán a mitad de ejecución, a fin de realizar el seguimiento necesario para conocer el grado de cumplimiento de las acciones, introducir las modificaciones necesarias y dar cabida a nuevas acciones para completar la programación de los dos años posteriores.

Agentes y estructuras de gestión

En línea con el principio de corresponsabilidad, el sistema de gestión identifica diferentes agentes para llevar a cabo el impulso, el seguimiento y la evaluación del II Plan:

— Servicio para la Convivencia y la Diversidad

Este Servicio, perteneciente al Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales, es el principal responsable del impulso y la ejecución del II Plan de Convivencia y Diversidad. Como tal, durante la vigencia del mismo deberá:

- Diseñar las programaciones cuatrienales.
- Implementar las acciones de las que es responsable único.
- Dinamizar y coordinar la implementación de las acciones cuya responsabilidad es compartida con otros servicios municipales.
- Hacer el seguimiento de la implementación de las acciones que son responsabilidad de otros servicios municipales.
- Elaborar las memorias de actuación anuales y los informes de seguimiento intermedios.
- Realizar la evaluación intermedia y final.
- Rendir cuentas sobre el grado de ejecución del Plan.

— Comisión Política de Convivencia y Diversidad

Esta comisión, compuesta por todos los partidos políticos presentes en el Pleno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, será la encargada de validar el contenido propuesto desde el Servicio para la Convivencia y la Diversidad para cada programación cuatrienal, antes de su aprobación definitiva por parte del Pleno. Asimismo, la comisión deberá garantizar la existencia de recursos técnicos y económicos necesarios para la correcta implementación del Plan. Por último, será uno de los órganos ante los que el Servicio realizará la rendición de cuentas del II Plan.

— Comisiones bilaterales o interservicios

Estas comisiones estarán integradas por miembros de los servicios involucrados en la ejecución de las acciones de cada programación cuatrienal, tanto en calidad de responsables como de colaboradores. Se reunirán una vez al año para hacer el seguimiento de las acciones previstas, plantear necesidades de cara a su ejecución o nuevas propuestas. Asimismo, servirán como fuente de información de cara a la evaluación de aquellos objetivos relacionados con la acción municipal.

— Elkargune de Convivencia y Diversidad

Este órgano de participación ciudadana será el canal utilizado por el Servicio para la Convivencia y la Diversidad para la rendición de cuentas ante la ciudadanía, que se producirá con carácter bienal. Además, será, en la medida que así lo decidan sus integrantes, el espacio para establecer las vías de colaboración necesarias para llevar a cabo las acciones que así lo requieran, así como para canalizar propuestas de nuevas acciones o modificaciones sobre las previstas. Por último, se le hará partícipe de la evaluación de cada programación cuatrienal, así como de la evaluación final del II Plan, en calidad de fuente de información cualitativa para la misma. de recursos técnicos y económicos necesarios para la correcta implementación del Plan. Por último, será uno de los órganos ante los que el Servicio realizará la rendición de cuentas del II Plan.

Seguimiento y evaluación

Cada programación cuatrienal se revisará periódicamente para hacer el seguimiento de las acciones; es decir, contrastar lo ejecutado con lo planificado:

- **Seguimiento anual:** A principios de cada año, el Servicio para la Convivencia y la Diversidad revisará el grado de ejecución de las acciones programadas el año inmediatamente anterior. Para ello, utilizará los indicadores de actividad asignados a cada acción. Asimismo, convocará las comisiones bilaterales o interservicios, a fin de realizar el seguimiento de las acciones que implican una gestión conjunta y de recoger las posibles dificultades o demandas del resto de servicios municipales. Recogerá los resultados en un informe.
- **Seguimiento intermedio:** A mitad de ejecución de cada programación cuatrienal, además de realizar el seguimiento anual correspondiente, el Servicio para la Convivencia y la Diversidad realizará un informe de seguimiento intermedio que recogerá el grado de ejecución de los dos años anteriores, de cara a plantear las modificaciones necesarias para cumplir con las previsiones iniciales. Presentará este informe ante el Elkargune de Convivencia y Diversidad, que tendrá además la oportunidad de sugerir nuevas acciones para los dos años posteriores. También se planteará esta oportunidad a las comisiones bilaterales o interservicios.

Además del seguimiento indicado, el II Plan se someterá a dos procesos evaluativos:

- **Evaluación intermedia:** Se realizará al finalizar la primera programación cuatrienal. Además de medir el grado de cumplimiento de las acciones incluidas en la programación, este ejercicio evaluativo servirá para revisar la vigencia de los objetivos específicos incluidos en esta primera fase, por si fuera necesario redefinirlos. La segunda programación cuatrienal se diseñará teniendo en cuenta los resultados de esta evaluación intermedia.

- **Evaluación final:** tendrá lugar al finalizar la vigencia de la segunda programación cuatrienal. Incluirá los siguientes aspectos:
 - **Evaluación de la eficacia:** a partir de los informes de seguimiento intermedios se analizará el grado de cumplimiento de las acciones incluidas en el Plan, reflejando los resultados de cada programación cuatrienal. Este análisis permitirá determinar el alcance en la consecución de los objetivos específicos del Plan.
 - **Evaluación del proceso:** la evaluación final incluirá una reflexión en torno al proceso de construcción y gestión del Plan, incluidas sus herramientas para la planificación, los agentes de gestión, el seguimiento y la evaluación.
 - **Evaluación del impacto:** se procederá a evaluar el impacto del II Plan por medio del análisis de cuántas personas se han beneficiado de sus acciones y de qué manera. Se intentará determinar, asimismo, si la situación de Vitoria-Gasteiz en 2030 en relación a los dos componentes del derecho a la ciudad -no discriminación y ciudadanía inclusiva- se mantiene o ha cambiado respecto al diagnóstico de partida del II Plan.

3.4 Presupuesto

Las previsiones presupuestarias reflejadas en el siguiente cuadro quedan supeditadas a la aprobación de crédito suficiente en las partidas correspondientes a cada año. Por tanto, no se puede comprometer ninguno de los gastos previstos hasta que se aprueben los correspondientes créditos presupuestarios.

A partir de 2025 se produce una disminución tanto en el número de acciones como en el total del presupuesto (esto último sobre todo en 2026), en previsión a que en el seguimiento intermedio de la primera planificación cuatrienal se puedan identificar necesidades nuevas que conlleven la programación de otras acciones y compromisos presupuestarios.

		2023		2024			
		Nº de acciones	Presupuesto		Nº de acciones	Presupuesto	
			II Plan	Otros		II Plan	Otros
RETO 1							
Línea 1	8	60 900,00	0,00	7	87 000,00	0,00	
Línea 2	7	108 100,00	5000,00	9	142 850,00	0,00	
Línea 3	2	3000,00	0,00	4	3000,00	0,00	
RETO 2							
Línea 4	5	4000,00	30 000,00	6	28 000,00	A determinar	
Línea 5	5	64 000,00	7000,00	5	64 000,00	7000,00	
Línea 6	7	60 000,00	80 000,00	7	71 000,00	5500,00	
TOTAL	35	300 000,00	122 000,00	36	395 850,00	12 500,00	

		2025		2026			
		Nº de acciones	Presupuesto		Nº de acciones	Presupuesto	
			II Plan	Otros		II Plan	Otros
RETO 1							
Línea 1	6	80 100,00	0,00	6	80 100,00	0,00	
Línea 2	6	127 850,00	0,00	7	132 850,00	0,00	
Línea 3	3	3000,00	0,00	4	3000,00	0,00	
RETO 2							
Línea 4	5	33 000,00	0,00	3	8 000,00	0,00	
Línea 5	5	86 000,00	0,00	4	61 000,00	0,00	
Línea 6	4	63 000,00	5500,00	1	60 000,00	0,00	
TOTAL	29	392 850,00	5500,00	25	344 950,00	0,00	

Referencias bibliográficas

- Álvarez Enríquez, Lucía (2017). Ciudadanía, construcción de Ciudadanía y Ciudad [archivo PDF]. En Eibenschutz, Roberto y Lacore, Carlos (coord.), La ciudad como cultura. Líneas estratégicas de política pública para la Ciudad de México. Ciudad de México: Debate/UAM/CDMX. Recuperado de: <https://www.cidur.org/wp-content/uploads/2022/02/2017-CIUDADANIA-CONSTRUCCION-DE-CIUDADANIA-Y-CIUDAD.pdf>
- Asamblea General de Naciones Unidas, Resolución 30/49, Papel de la administración local en la promoción y protección de los derechos humanos- Informe final del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/30/49 (7 de agosto de 2015) [archivo PDF]. Recuperado de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/174/91/PDF/G1517491.pdf?OpenElement>
- Ayala García, Erika Tatiana y Rodríguez Angarita, Rubén Darío (s.f.). Ciudad: la importancia de la memoria urbana en el desarrollo de la territorialidad [archivo PDF]. Recuperado de: https://www.academia.edu/17591581/Ciudad_importancia_de_la_memoria_urbana
- Balladares Gómez, Elizabeth, Omaña Mendoza, Ehecatl y Sosa
- Fuentes, Sylvia (2021). El encuentro con el derecho a la ciudad a través de la memoria urbana. En Bonilla Ortiz Arrieta, Luis (coord.), El derecho a la ciudad frente a los desafíos actuales. Buenos Aires: CLACSO.
- Bermúdez, Ángela, Sáez de la Fuente, Izaskun y Bilbao, Galo (2020). Contribuciones de la educación histórica a la deslegitimación de la violencia de motivación política. Bilbao: Servicio de publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Bondia, David (16 de diciembre de 2021), El derecho a la ciudad ante los retos del siglo XXI [ponencia]. 2ª jornada de Derechos Humanos en la Ciudad del siglo XXI - El derecho a la ciudad: experiencias prácticas y lecciones aprendidas, Vitoria-Gasteiz. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=5UYSRMjB5uk>
- Buades Fuster, Josep y Giménez Romero, Carlos (coord.) (2013). Hagamos de nuestro barrio un lugar habitable. Manual de intervención comunitaria en barrios [archivo PDF]. Recuperado de: http://nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/LT_2_Manual_de_IntervencionComunitaria_en_barrios.pdf
- Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (2012). Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad [archivo PDF]. Recuperado de: https://uclg-cisdp.org/sites/default/files/documents/files/2021-06/CISDP%20Carta%20Europea%20Sencera_baixa_3.pdf
- Coll-Planas, Gerard y Solà-Morales, Roser (2019). Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales [archivo PDF]. Recuperado de: <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connect-ES-1.pdf>

- Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, Observación General 18, No discriminación (10 de noviembre de 1989) [archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) (2016). Activando la accesibilidad universal. Guía práctica 2016 [archivo PDF]. Recuperado de: http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2017/09/84_Activando_accesibilidad.pdf
- Escorihuela, Irene, Ribera, Marta y Caicedo, Natalia (2022). Ciudades y asentamientos humanos libres de discriminación [archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.right2city.org/es/8m-2022-derecho-a-la-ciudad-significa-ciudades-libres-de-discriminacion/>
- Giménez, Gilberto (2010). Memoria, relatos e identidades urbanas. En Rumor: voces del tejido social, nº 23 [archivo PDF]. Recuperado de: <https://versionojs.xoc.uam.mx/index.php/version/article/view/366>
- Giménez, Carlos, Álamo, José Manuel y Pérez del Olmo, Fernando (2015). Juntos por la Convivencia. Claves del Proyecto de Intervención Comunitaria Intercultural, vol. 1. Convivencia y cohesión social [archivo PDF]. Recuperado de: https://fundacionlacaixa.org/documents/10280/583314/juntos_por_la_convivencia_convivencia_y_cohesion_social_es.pdf/8bd5af66-b40c-4b13-9ea6-f15cb783412f?t=1472212869000
- Guillén Lanzarote, Aida (2011). El derecho a la ciudad, un derecho humano emergente [archivo PDF]. En Institut de Drets Humans de Catalunya (ed.), El derecho a la ciudad [archivo PDF]. Recuperado de: https://www.idhc.org/arxius/recerca/DHE_7_esp.pdf
- Komatsu Agopyan, Kelly (2021). Ciudadanía inclusiva en ciudades y asentamientos humanos [archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.right2city.org/es/inclusive-citizenship-in-cities-and-human-settlements/>
- Manzanos Bilbao, César (coord.). La segregación escolar del alumnado de origen migrante en Vitoria-Gasteiz. Vitoria-Gasteiz: Steilas.
- Moliner, Susana y Pérez, David (2021). Grigri píxel. Prácticas y éticas de lo común. Disponible en: <http://arts.recursos.uoc.edu/grigri-pixel/es/>
- Ochoa de Aspuru, Oier y Udane Heramosilla (2021). Un acercamiento teórico a la discriminación. En Shershneva, Julia y Fernández Aragón, Iraide (coord.), Discriminación y diversidad en la CAE: perspectivas, ámbitos y colectivos. Bilbao: Servicio Editorial de EHU-UPV.
- Plataforma Global por el Derecho a la Ciudad (2019). El derecho a la ciudad, construyendo otro mundo posible. Guía para su comprensión y operacionalización [archivo PDF]. Recuperado de: https://www.right2city.org/wp-content/uploads/2019/09/R3.1_el-derecho-a-la-ciudad-construyendo-otro-mundo-posible-1.pdf
- Zapata-Barrero, Ricard (2013). Interculturalidad: ética pública y cultura de la diversidad. En Zapata-Barrero, Ricard y Pinyol Jiménez, Gemma (eds.), Manual para el diseño de políticas interculturales, pp. 13-44. Barcelona: GRITIM.

Anexo 1.

Listado de participantes en el trabajo de campo

Entidades del ámbito social

Accem
 Adsis
 Arabako Gorraak
 Argituz
 Aspace
 Aspasor
 Asve
 Colombia-Euskadi
 Cruz Roja Álava
 Egibide
 Eginaren Eginenez
 Enarak Kooperatiba
 Goian
 Harresiak Apurtuz
 Indesa
 Irse
 Itxaropena
 Kawral Fulae Afrik
 Lectura Fácil Araba
 Retina Araba Begisare
 Sartu
 Vida Cultural Rumana
 Zehar-Errefuxiatuekin

Servicios, equipos y organismos municipales

Servicios y organismos:

Cuerpo de Policía Local
 Servicio de Acción Comunitaria
 Servicio de Atención ciudadana y
 Transparencia
 Servicio de Centros Cívicos
 Servicio de Cultura
 Servicio de Educación
 Servicio de Euskera
 Servicio de Formación,
 Promoción del Empleo y
 Economía Social
 Servicio de Igualdad
 Servicio de Inclusión Social
 Servicio de Juventud
 Servicio de Participación
 ciudadana
 Síndica-Defensoría vecinal

Equipos de zona⁴:

Zona 1: CC Lakua – CC Abetxuko
 Zona 2: CC Aldabe – CC El
 Campillo – Polideportivo
 Landazuri

Zona 3: CC Judimendi – CC
 Arana – Polideportivo Aranalde
 Zona 4: CC Hegoalde – CC
 Ariznabarra – Polideportivo
 Ariznabarra
 Zona 5: CC Ibaiondo – CC
 Arriaga – Polideportivo Arriaga
 Zona 6: CC El Pilar –
 Polideportivo San Andrés
 Zona 7: CC Salburua
 Zona 8: CC Zabalzana
 Zona 9: CC Iparralde

⁴ Los equipos de zona son equipos multidisciplinares de la red de centros cívicos cuya misión es responder a las necesidades y demandas de la zona de actuación, con base en un diagnóstico para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía y el propósito de utilizar racionalmente los recursos culturales, sociales y deportivos bajo su competencia.

Anexo 2.

Marco normativo y competencial de referencia: versión extendida

Ámbito internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1945)
- Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)
- 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)

- Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2018)

Ámbito europeo

- Directiva del Consejo 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Legislación estatal

- Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

- 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.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- Ley 4/2008, de 19 de junio, de reconocimiento y reparación a las víctimas del terrorismo.
- 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.
- 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.

Legislación autonómica

- Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la promoción de la accesibilidad del Gobierno Vasco.
- 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.

