

INTEGRATING CITIES

GUÍA ORIENTATIVA

Políticas antidiscriminación

Agradecimientos

EUROCITIES quiere agradecer el trabajo y la contribución a esta guía orientativa de Marcus Engler, de Network Migration in Europe, y Sue Lukes, Anna Reisenberger y Richard Stanton de MigrationWork CIC.

También nos gustaría dar las gracias al grupo de trabajo Migración e integración de EUROCITIES por sus orientaciones durante la elaboración de estas publicaciones y, en particular, a: Ramon Sanahuja (Barcelona); Andreas Germershausen, Cigdem Ipek, Andreas Kapphan y Ulrich Raiser (Berlín); Christine Lunde Rasmussen (Copenhague); Anu Riila (Helsinki); Toralv Moe y Tone Skodvin (Oslo); Paul Hoop (Róterdam); María Nyrhinen (Tampere); Paula Popoire Gomes y Tom Versluys (La Haya). Finalmente, nos gustaría dar las gracias también a todos aquellos que nos han hecho llegar sus sugerencias y ejemplos para las guías orientativas.

Copyright © 2012 EUROCITIES asbl, Bruselas, Bélgica. Para citar cualquier parte de esta publicación, se debe indicar el título y el nombre de la organización autora del documento.

Para obtener el modelo temático de referencia de esta guía orientativa, MIXITIES ha contado con la colaboración de su socio MigrationWork CIC, una consultoría sin ánimo de lucro especializada en temas de migración e integración / www.migrationwork.org

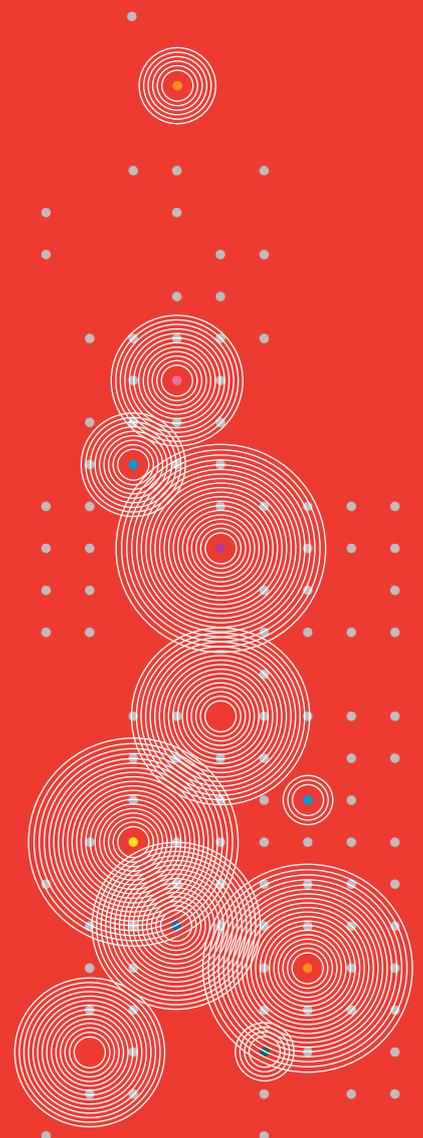
Disponible en EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu / www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Autores:

Sue Lukes y Richard Stanton, MigrationWork CIC



El proyecto MIXITIES ha sido cofinanciado por la Comisión Europea y la DG Asuntos de Interior, a través del Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países. La responsabilidad del contenido de esta publicación recae únicamente en los autores y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea. La Comisión no se hace responsable de ninguna idea u opinión, ni del uso que se pueda hacer de ellas.



Introducción

Esta guía orientativa establece el **modelo de referencia sobre antidiscriminación de Integrating Cities**, es decir, define y explica cómo utilizar una serie de factores contextuales para tener en cuenta las circunstancias específicas de su ciudad cuando solicite esta guía europea. Además, también le ayudará a optimizar la aplicación de este modelo en su ciudad con tal de ampliar los esfuerzos en el ámbito de la antidiscriminación.

En esta guía orientativa se incluyen, además, las cuestiones que tienen como objetivo eliminar las barreras provocadas por políticas discriminatorias y se explica qué pueden hacer las ciudades para superarlas. La guía ha sido redactada para complementar la *Guía orientativa de Integrating Cities sobre la promoción de la diversidad cultural*, diferente pero muy relacionada con esta publicación.

¿Qué es el modelo de referencia antidiscriminación?

Empieza con la **norma de Integrating Cities**, que resume el objetivo político de la antidiscriminación, extraído de la Carta de Integrating Cities.

Más adelante, el modelo establece los componentes que se mencionan a continuación:

Factores clave: son los elementos de las políticas que determinan si las ciudades pueden cumplir el estándar de Integrating Cities. Por lo tanto, cuantos más factores clave aplique una ciudad, más posibilidades tendrá de cumplir este estándar. Cada factor se formula como una afirmación, de modo que el lector pueda verificar si es verdadera o falsa en el caso de su ciudad.

Preguntas orientativas: son preguntas sobre temas que se deben investigar antes de afirmar que la ciudad aplica un determinado factor clave.

Ejemplos: los ejemplos muestran distintas estrategias empleadas por las ciudades para hacer frente a los temas que se mencionan en el factor clave.

COMPROMISO PÚBLICO	01
La ciudad desempeña un papel de liderazgo en la oposición a la discriminación de los inmigrantes haciendo público su compromiso con la igualdad. Expresar públicamente y de manera clara el compromiso de los líderes políticos incidirá en e inspirará las actividades del personal municipal, los inmigrantes y los actores no municipales, además de establecer el contexto para asegurar que estrategias, acciones, campañas y consultas se desarrollen con la máxima eficacia. Asimismo, también proporcionará un punto de referencia, no solo para la planificación de servicios, sino también para las personas que deseen ir más allá de la simple observancia de las normas y desarrollar soluciones creativas para solventar problemas.	
PREGUNTAS ORIENTATIVAS	EJEMPLOS
<ul style="list-style-type: none">• ¿Su ciudad dispone de un documento estratégico que aine todas las actividades antidiscriminación, ya sea en forma de una política específica o como parte de los planes estratégicos de la ciudad?• ¿Esta estrategia establece los objetivos y las prioridades clave de la ciudad en este campo? ¿Y las acciones clave, los programas y los plazos? ¿Y quién es responsable de cada acción?• ¿Identifica a los inmigrantes como grupo objetivo?• ¿Forma parte de las actividades esenciales de su ciudad?• ¿Los profesionales (de la administración municipal y de las agencias asociadas) conocen la estrategia y la utilizan en el trabajo?	<ul style="list-style-type: none">La ciudad de Gante destaca a nivel europeo por su oposición a la discriminación de los inmigrantes. En la declaración de la misión de la ciudad, Gante 2020, la sostenibilidad social se considera un objetivo estratégico clave. El compromiso de combatir la discriminación está presente en los discursos públicos del alcalde, que apoya la igualdad y la inclusión de los inmigrantes. La ciudad de Gante ha firmado la Carta de Integrating Cities de EUROCITIES y se ha adherido a la Coalición Europea de Ciudades contra el Racismo (ECCAR) y la Etiqueta Belga de Diversidad e Igualdad Inclusiva para la diversidad y la igualdad en Bélgica.La campaña "One City One People" de Dublín, lanzada por la Oficina de Integración de la ciudad, es una declaración de intenciones contra el racismo y la discriminación y defiende la inclusión y la integración de la población inmigrante de la ciudad. Esta campaña transmite a los medios de comunicación y al público en general un claro mensaje: Dublín es una ciudad abierta que respeta y anula las diferencias; es accesible, segura y defiende la igualdad y no acepta el racismo ni la discriminación.

¿Qué son los factores contextuales específicos?

La experiencia adquirida en las ciudades demuestra que es muy probable que algunos factores que quedan fuera del control de las ciudades tengan un impacto considerable en la integración de los inmigrantes y, por lo tanto, dificulten el proceso. Con el proyecto MIXITIES, EUROCITIES ha elaborado una lista de factores contextuales que pueden afectar la capacidad de las ciudades de cumplir el modelo de referencia. Si lo desea, puede consultar estos factores, que se enumeran al final del modelo, y que pueden ser importantes para explicar el progreso de su ciudad en los temas relacionados con la discriminación.

¿Cómo se utiliza la guía orientativa antidiscriminación?

Las guías de Integrating Cities son instrumentos pensados para inspirar, evaluar y desarrollar las políticas de su ciudad. Puede aplicar el modelo de referencia de esta guía orientativa de distintas maneras, en función de los avances logrados en su ciudad, de si prefiere centrarse en todo el modelo o solo en algunos aspectos, de quién desee obtener una reacción y de los recursos de que disponga. Estas son algunas opciones que puede probar, como acciones independientes o como una secuencia:

¿Desea obtener una valoración simple y económica de la eficacia de las tareas dedicadas a combatir la discriminación que se llevan a cabo en su ciudad utilizando sus propios recursos?

Evaluación comparativa mediante valoración interna

Con un equipo de evaluación o unos asesores internos, puede utilizar las guías de Integrating Cities para valorar internamente su ciudad comparándola con el modelo de referencia. Puede emplear este recurso para hacer una única valoración o para establecer una línea de base a partir de la cual podrá realizar un seguimiento de los progresos de la ciudad repitiendo la evaluación periódicamente.

¿Prefiere un escrutinio detallado de las tareas que se llevan a cabo para combatir la discriminación en su ciudad realizado por profesionales que entiendan su experiencia pero que además aporten una visión fresca y la experiencia de otras ciudades?

Realizar una revisión entre pares

Puede llevar a cabo una revisión entre pares y obtener una valoración detallada del trabajo realizado en su ciudad y nuevas ideas sobre cómo progresar para alcanzar el estándar europeo. Este tipo de evaluación también le permitirá validar o mejorar su propia valoración.

Con el **método de revisión entre pares** de EUROCITIES, un equipo de expertos o “iguales” de otras administraciones se reúne para evaluar conjuntamente el rendimiento de su ciudad en comparación con el modelo de referencia. El equipo evaluador puede estar formado por expertos de otras ciudades de su propio país o de otros países. EUROCITIES también ha tenido muy buenas experiencias invitando a expertos que no son exactamente “iguales”, como por ejemplo profesionales que trabajan en organizaciones de inmigrantes o en el gobierno nacional.

Bajo la orientación de un líder experto, el equipo comprueba la actividad de la ciudad sistemáticamente y la compara con cada uno de los factores clave del modelo. Esta verificación empieza con una autoevaluación de la ciudad, que proporciona evidencias sobre el cumplimiento de los distintos factores clave a partir de **fuentes documentales** de información, como actas y *briefings*, informes anuales, información de control, notas de prensa, etc. A continuación, el equipo visita la ciudad y organiza **entrevistas y reuniones de grupos** con funcionarios municipales y otras partes implicadas, a través de las cuales intentan encontrar más información para comparar los resultados de la ciudad con el modelo de referencia. La información que se obtiene con las entrevistas queda grabada. Con las evidencias documentales y de las entrevistas, los expertos extraen **conclusiones** sobre los resultados de la ciudad comparándolos con el modelo de referencia y ofrecen una serie de **recomendaciones** para ayudar a la ciudad a potenciar las actividades destinadas a fomentar la integración. Estas observaciones se pueden comunicar directamente a los empleados municipales de la ciudad evaluada en una sesión informativa y también se pueden incluir en un informe de seguimiento.

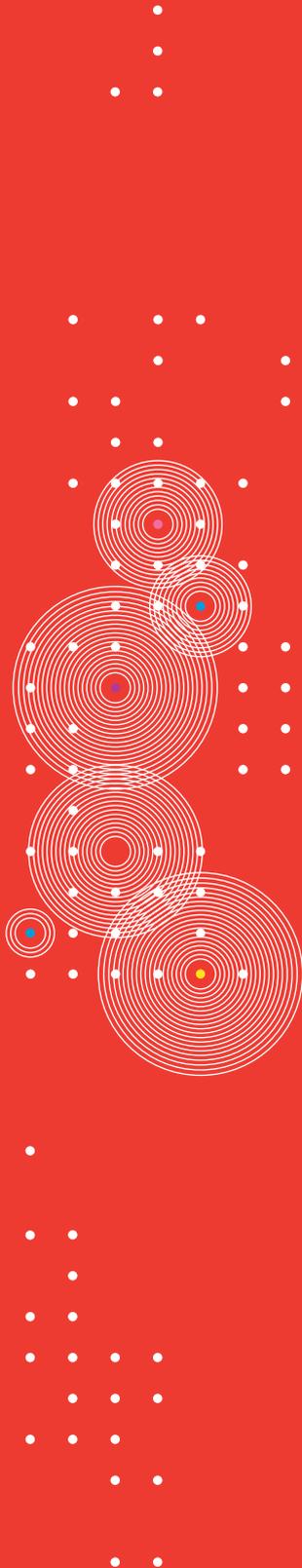
No es la opción más económica, puesto que el municipio debe hacerse cargo de los gastos de la visita del equipo de expertos y el líder de expertos que los orientará, pero puede aportarle nuevas perspectivas y mostrarle las experiencias de otros expertos, para los cuales puede resultar más sencillo evaluar las prácticas locales.

¿Ya sabe cuáles son los elementos ausentes en las actividades antidiscriminación de su ciudad y necesita un plan para incorporar las mejores prácticas europeas?

Preparar un plan de desarrollo

Esta opción podría ser útil si su ciudad todavía no dispone de un programa antidiscriminación activo, o si dispone de un programa y lo acaba de valorar utilizando uno de los métodos que se explican más arriba. ¿Cómo trazar los pasos que debería seguir su ciudad para avanzar hacia el estándar europeo?

El modelo de referencia de Integrating Cities ofrece un marco para que las ciudades puedan diseñar un plan para desarrollar actividades antidiscriminación. Los factores clave del modelo ayudan a situar los objetivos del plan en un contexto. Las preguntas orientativas permiten identificar acciones prioritarias para alcanzar estos objetivos. Puede seleccionar acciones positivas a corto plazo para que el personal y el público puedan ver los resultados lo más pronto posible, y algunas acciones que requieran constancia y aporten resultados a largo plazo. Por último, el modelo de referencia ofrece ejemplos de otras ciudades, que muestran de un modo muy concreto cómo las acciones bien planeadas son el camino más rápido para alcanzar el estándar europeo en materia de antidiscriminación.



LA NORMA DE INTEGRATING CITIES:

La ciudad toma las medidas necesarias para garantizar que los inmigrantes no sufran discriminación en el acceso al empleo, los servicios y los procedimientos de adquisiciones y licitaciones de la administración municipal.

La Unión Europea dispone de un sólido marco legislativo que prohíbe la discriminación, tanto directa como indirecta,¹ por motivos de raza o etnia, como la Carta de los Derechos Fundamentales, dos directivas sobre antidiscriminación y una propuesta de directiva contra la discriminación en los servicios fuera del ámbito del empleo. Sin embargo, la protección contra la discriminación todavía no es una realidad en Europa. Los estudios demuestran que este hecho se debe a una incorporación incompleta de los instrumentos legales de la UE en algunos Estados miembros, además de la debilidad de las instituciones que velan por los derechos y la falta de concienciación sobre los derechos. Como pone de manifiesto la Carta de Integrating Cities de Eurocities, las ciudades desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar que sus residentes no son discriminados cuando intentan acceder a los servicios y al empleo, y asegurarse de que reciben ayuda para combatir cualquier forma de discriminación en la ciudad.

¹ La discriminación directa se produce cuando a una persona se la trata de un modo menos favorable que a otra en circunstancias similares a causa de una característica específica (como la raza, el sexo o la edad). Los inmigrantes pueden sufrir discriminación directa, por ejemplo, si no se les concede un empleo o un servicio por su origen étnico o por su religión. La discriminación indirecta se produce cuando se aplica una condición aparentemente no discriminatoria a todos los solicitantes o usuarios potenciales de un servicio, con la consiguiente exclusión de la mayoría o de todos los integrantes de un grupo específico.

COMPROMISO PÚBLICO

01

La ciudad desempeña un papel de liderazgo en la oposición a la discriminación de los inmigrantes haciendo público su compromiso con la igualdad.

Expresar públicamente y de manera clara el compromiso de los líderes políticos incidirá en e inspirará las actividades del personal municipal, los inmigrantes y los actores no municipales, además de establecer el contexto para conseguir que estrategias, acciones, compañías y consultas se desarrollen con la máxima eficacia. Asimismo, también proporcionará un punto de referencia, no solo para la planificación de servicios, sino también para las personas que deseen ir más allá de la simple observancia de las normas y desarrollar soluciones creativas para solventar problemas.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Existe alguna declaración pública del compromiso de la ciudad de hacer frente a la discriminación de los inmigrantes?
- ¿Los dirigentes políticos mencionan este compromiso con frecuencia?
- ¿Este compromiso incide en e inspira las actividades del personal municipal, los inmigrantes y los actores no municipales?
- ¿Se menciona y resulta útil a la hora de desarrollar soluciones creativas para solventar problemas?

EJEMPLOS

La ciudad de **Gante** destaca a nivel europeo por su oposición a la discriminación de los inmigrantes. En la declaración de la misión de la ciudad, Gante 2020, la sostenibilidad social se considera un objetivo estratégico clave. El compromiso de combatir la discriminación está presente en los discursos públicos del alcalde, que apoya la igualdad y la inclusión de los inmigrantes. La ciudad de Gante ha firmado la Carta de Integrating Cities de EUROCITIES y se ha adherido a la Coalición Europea de Ciudades contra el Racismo (ECCAR) y la Etiqueta Belga de Diversidad e Igualdad (iniciativa para la diversidad y la igualdad en Bélgica).

La campaña “One City One People” de **Dublín**, lanzada por la Oficina de Integración de la ciudad, es una declaración de intenciones contra el racismo y la discriminación y defiende la inclusión y la integración de la población inmigrante de la ciudad. Esta campaña transmite a los medios de comunicación y al público en general un claro mensaje: Dublín es una ciudad abierta que respeta y acoge las diferencias; es accesible, segura y defiende la igualdad y no acepta el racismo ni la discriminación.

ESTRATEGIA

02

La ciudad dispone de una estrategia antidiscriminación que identifica a los inmigrantes como grupo objetivo.

Los derechos de los inmigrantes no podrán ser una realidad si se consideran un problema aislado. Para ser eficaces, se deben incluir en el contexto más amplio de una estrategia de igualdad de oportunidades creada por las autoridades municipales como parte de sus actividades básicas que esté totalmente integrada en las tareas y la planificación de la ciudad. Esta estrategia debe combatir la discriminación de todos los grupos afectados, pero también debe identificar específicamente a los inmigrantes.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad dispone de un documento estratégico que aúne todas las actividades antidiscriminación, ya sea en forma de una política específica o como parte de los planes estratégicos de la ciudad?
- ¿Esta estrategia establece los objetivos y las prioridades clave de la ciudad en este campo? ¿Y las acciones clave, los programas y los plazos? ¿Y quién es responsable de cada acción?
- ¿Identifica a los inmigrantes como grupo objetivo?
- ¿Forma parte de las actividades esenciales de su ciudad?
- ¿Los profesionales (de la administración municipal y de las agencias asociadas) conocen la estrategia y la utilizan en el trabajo?

EJEMPLOS

La ciudad de **Malmö** tiene una estrategia contra la discriminación que pretende “hacer visible la discriminación y combatirla, y defender los derechos humanos y el trato igualitario”. La estrategia incluye la discriminación por motivos de sexo, edad, discapacidad, etnia, religión o creencia, orientación sexual e identidad transexual. Se han propuesto acciones en el ámbito del empleo, la vivienda, las escuelas y la participación, y se han definido acciones concretas y se han aportado recursos para supervisar la iniciativa. El gobierno municipal se encarga de supervisar que las autoridades correspondientes lleven a cabo las actividades de la estrategia. El proceso de recogida de datos es transparente, con una presentación anual en la página web de la ciudad que incluye una combinación de pruebas, muestreos aleatorios, cuestionarios y entrevistas específicas.

La ciudad de **Ámsterdam** lanzó una estrategia en 2010 con la intención de combatir la discriminación por cualquier motivo, como la etnia, la religión o las creencias. Entre las principales acciones destacan las dedicadas a hacer públicas distintas formas de discriminación y concienciar a los ciudadanos para que sepan cómo enfrentarse a la discriminación e informar a las autoridades pertinentes. El Departamento de Desarrollo Social se encarga de supervisar la implementación de la estrategia, que se integra en los servicios y acciones municipales, como, a título meramente enunciativo, el mercado laboral, la educación y la seguridad.

COORDINACIÓN Y GOBERNANZA

03

La ciudad ha asignado la responsabilidad de ejecutar sus objetivos antidiscriminación a una persona u organismo específico con la autoridad suficiente para asegurar la implementación de los mismos y coordinar los distintos actores implicados.

Para ejecutar y supervisar adecuadamente las tareas antidiscriminación es necesario contar con una persona (u organismo) con una responsabilidad, autoridad y mandato claros para observar y coordinar a todos los actores implicados.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- **¿Quién es el responsable de implementar la estrategia antidiscriminación y/o los objetivos de su ciudad en este ámbito?**
- **¿Esta persona (u organismo) tiene suficiente autoridad para coordinar este trabajo?**
- **¿Esta persona (u organismo) dispone de los recursos necesarios para garantizar la implementación?**
- **¿Cómo se coordina dentro y fuera de la ciudad el trabajo que desempeñan los departamentos y agencias dedicados a combatir la discriminación para implementar los objetivos estratégicos antidiscriminación de la ciudad?**

EJEMPLO

La ciudad de **Nantes** ha adoptado un plan de acción para mejorar los derechos de acceso y la integración, el acceso a la ciudadanía, la prevención de la discriminación y el racismo, y la adaptación de los servicios para responder a las necesidades del porcentaje cada vez mayor de inmigrantes que vive en la ciudad. La implementación del plan, de sus 12 objetivos operativos y de las 42 acciones la coordina la Delegación para la Igualdad, la Integración y la Ciudadanía. El plan también define las responsabilidades de los distintos sectores de la administración en relación con cada objetivo. Además, el Departamento de Recursos Humanos municipal es responsable de gestionar la dimensión interna de la política de diversidad e igualdad de oportunidades de la ciudad.

CONSULTAS A LOS INMIGRANTES

04

Es importante contar con la opinión de los inmigrantes sobre la eficacia del compromiso de la ciudad en materia de antidiscriminación.

Consultar a los inmigrantes para que proporcionen su opinión sobre la eficacia y la utilidad de las políticas antidiscriminación de la ciudad es una manera de asegurarse de que el compromiso antidiscriminación se examina, se pone a prueba y se corrige regularmente. Estas consultas pueden formar parte de otras medidas para el diálogo y consultas con inmigrantes y sus organizaciones.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad cuenta con mecanismos específicos para consultar a los inmigrantes sobre la posible discriminación que sufren cuando acceden a los servicios municipales?
- ¿Estas consultas examinan y/o ponen a prueba regularmente las iniciativas antidiscriminación de su ciudad?
- ¿Podría incluir algunos ejemplos que ilustren cómo estas consultas conllevan cambios en las políticas y prácticas de la ciudad?

EJEMPLOS

• Creado en la ciudad de **Nantes** en 2004, el Consejo de los Inmigrantes (Conseil nantais pour la citoyenneté des étrangers) ofrece a los inmigrantes la oportunidad de ejercer sus derechos como ciudadanos y contribuir activamente en la política municipal. El Consejo, formado por funcionarios municipales, expertos y representantes electos de organizaciones dedicadas a temas relacionados con la discriminación y la integración, contribuye al diálogo cívico en la ciudad, ya que facilita un intercambio formal y constructivo entre la ciudad y sus comunidades inmigrantes, cada vez más importantes. Las recomendaciones del Consejo han contribuido, entre otras cosas, a la elaboración de las políticas municipales en materia de igualdad, antidiscriminación e integración.

Un grupo de trabajo del Consejo supervisa específicamente las cuestiones relacionadas con la discriminación.

La ciudad de **Gante** apoya el Consejo Consultivo @REM, una estructura formal de consulta de los inmigrantes que recibe el apoyo del Servicio de Integración de la Ciudad, que proporciona asesoramiento a la ciudad y a la Oficina de Bienestar Social Público sobre temas específicos relacionados con la diversidad etnocultural. El Consejo está integrado por representantes inmigrantes y expertos en educación, empleo y diversidad y aporta sus recomendaciones cuando la ciudad lo solicita o por iniciativa propia.

PARTICIPACIÓN DE ACTORES NO MUNICIPALES

05

La ciudad implica y moviliza a socios y partes implicadas de los sectores público, privado y terciario para que apoyen sus objetivos antidiscriminación.

Las ciudades pueden ejercer una gran influencia fuera de su área de acción inmediata estimulando a las ONG y las empresas privadas para que contribuyan con sus medidas para fomentar la igualdad de oportunidades para todos. Además, estas iniciativas pueden aportar nuevos recursos e ideas que alimenten las actividades realizadas en esta dirección.

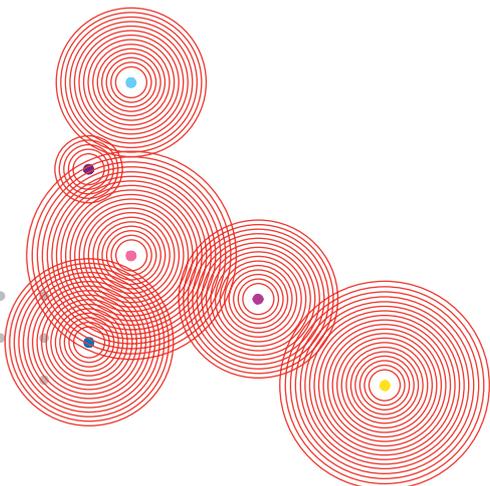
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- **¿Cómo intenta influir su ciudad en las prácticas antidiscriminación de los demás socios y actores locales?**
- **¿Qué medidas toma su ciudad para conseguir apoyo para las acciones antidiscriminación, incluso en áreas en las que no posee autoridad directa?**
- **¿Su ciudad colabora con los medios locales para asegurarse de que los inmigrantes estén debidamente representados?**
- **¿Cómo recompensa su ciudad las buenas prácticas en materia de antidiscriminación de las empresas locales y/o la sociedad civil?**

EJEMPLOS

La ciudad de **Copenhague** ha publicado una Carta de la Diversidad con el objetivo de que las organizaciones externas puedan adherirse a la política de inclusión de la ciudad. Esta carta establece el ambicioso objetivo de convertirse en “la ciudad más acogedora de Europa antes de 2015”. La iniciativa forma parte del objetivo municipal de implicar a todos los sectores y partes relevantes, como empresas privadas, instituciones educativas, asociaciones de viviendas, ONG, medios de comunicación, voluntarios, comunidades locales, etc. en la implementación de esta estrategia. Los signatarios de la Carta se comprometen, entre otras cosas, a apoyar “iniciativas que fomenten la diversidad y la inclusión y combatan la discriminación en Copenhague”. La Carta se ha promocionado en los medios sociales y ha atraído mucha atención entre los residentes de la ciudad.

La ciudad de **Tampere** forma parte de RASMUS, una red nacional formada por representantes de más de 30 organizaciones que incluye asociaciones locales de inmigrantes y autoridades locales que se oponen al racismo y la xenofobia y desean fomentar la diversidad y los derechos humanos. Tampere aprovecha su participación en esta red para implicar a sus miembros en la planificación y la implementación de una semana anual antirracismo en la ciudad, cofinanciada por los gobiernos nacional y municipal.



EMPLEO MUNICIPAL

06

La ciudad dispone de una política de igualdad de oportunidades en los puestos de trabajo municipales que garantiza un trato justo e igualitario entre jefes y compañeros de trabajo.

La ciudad como empleador puede dar un importante ejemplo a los empresarios locales. La igualdad de oportunidades en el mercado laboral de la ciudad en el sentido más amplio solo se puede alcanzar si la administración municipal es un empleador igualitario.

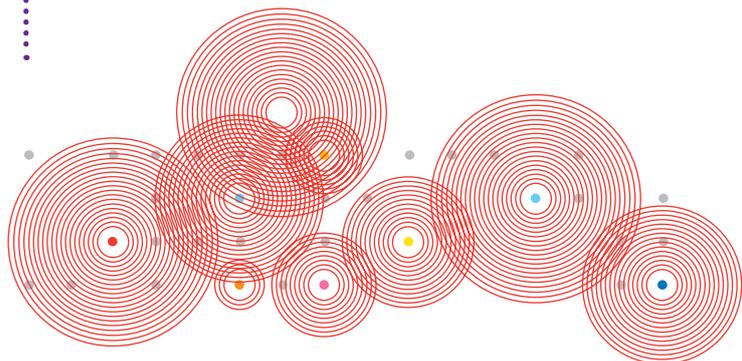
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- **¿El servicio de empleo de su ciudad dispone de y aplica políticas antidiscriminación escritas?**
- **¿Estas políticas incluyen acceso a vías de recurso en caso de discriminación en cada uno de los niveles siguientes:**
 - contratación;
 - promoción del personal, y
 - relaciones en el lugar de trabajo?
- **¿Cómo se aplican estas políticas?**
- **¿Su ciudad aplica medidas para combatir la discriminación (directa e indirecta) que afecta a los inmigrantes?**
- **Si la legislación aprobada por otros niveles de la administración tiende a causar discriminación en el trabajo, ¿su ciudad ha tomado alguna medida para superar este obstáculo?**
- **¿Los inmigrantes declaran que gozan de un acceso igualitario a los servicios de empleo?**
- **¿Hay alguna evidencia que demuestre que las políticas y de empleo antidiscriminación y los procesos aplicados por la ciudad han sido utilizados como modelos de buenas prácticas por otros empresarios locales?**

EJEMPLOS

Con unos 38.000 empleados, la ciudad de **Helsinki** es uno de los empleadores más importantes de Finlandia. Para superar la desventaja del idioma, el Departamento de Recursos Humanos de la ciudad de Helsinki coordina una serie de cursos y servicios de idiomas destinados a los inmigrantes. Amiedu, una fundación que pertenece y recibe financiación del municipio, ofrece formación en finlandés como segundo idioma para los empleados inmigrantes en su puesto de trabajo. Los cursos se adaptan a las necesidades de empleados y jefes, fomentan la integración en el lugar de trabajo y favorecen la gestión de la diversidad. Los participantes que tienen un buen nivel de finlandés disponen de un amplio abanico de calificaciones profesionales que les permiten avanzar en su trayectoria profesional.

Rennes Metropole lleva a cabo desde 2010 un proyecto llamado "Objetivo concursos públicos" (Objectif Concours), que combate la discriminación en el empleo que sufren los candidatos con títulos de educación superior procedentes de los barrios más desfavorecidos de la ciudad. El proyecto consiste en un sistema de tutorías mediante el cual 10 titulados jóvenes reciben cada año la oportunidad de realizar un periodo de prácticas en el Ayuntamiento, que les permite adquirir experiencia laboral y recibir asesoramiento de un funcionario municipal. La experiencia real en el puesto de trabajo y el asesoramiento personalizado se consideran factores clave para contribuir a superar las pruebas para acceder a un empleo en el sector público y, por lo tanto, sirven para superar las desventajas con las que deben lidiar algunos candidatos.



COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SERVICIOS CLAVE

07

Los objetivos de la política antidiscriminación se integran en las políticas y los servicios municipales y tienen como resultado programas de acción destinados a garantizar el acceso igualitario a todos los servicios clave, como los servicios de vivienda, educación (incluida la educación para adultos y el aprendizaje de idiomas), ocio, salud, servicios y atención sociales, empleo, empresa y formación, y adquisiciones.

La estrategia de igualdad de oportunidades es eficaz cuando:

- llega a todas las áreas de actividad municipal;
- se incluye en la planificación de los servicios individuales;
- el personal considera que es una parte esencial de su trabajo, y
- consigue que los servicios sean igual de accesibles para todos los usuarios.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿La estrategia antidiscriminación se ha aplicado en todos los niveles y en todos los servicios?
- ¿El objetivo de la antidiscriminación está presente en toda la planificación de servicios?
- ¿El personal considera que los objetivos antidiscriminación son básicos para su trabajo?
- Si la legislación aprobada por otros niveles de la administración restringe el acceso a los servicios, ¿su ciudad se esfuerza por minimizar sus potenciales efectos negativos utilizando todas las exenciones o competencias posibles?
- ¿Su ciudad colabora con otros actores para fomentar el acceso igualitario de los inmigrantes a todos los servicios locales?
- En las encuestas sobre el uso de los servicios, ¿los inmigrantes muestran un nivel de satisfacción similar al de los no inmigrantes?

EJEMPLOS

La ciudad de **Gante** dispone de un servicio de traducción e interpretación que pueden utilizar de manera gratuita los proveedores de atención sanitaria, las instituciones educativas y las organizaciones de bienestar, respetando unos tiempos asignados previamente. Según las ONG locales y los funcionarios municipales, esta iniciativa ha mejorado significativamente el acceso de los inmigrantes a los servicios y, además, facilita el trabajo de los proveedores de servicios.

La ciudad de **Lublin** combate activamente la discriminación y defiende la diversidad en la educación aplicando medidas legales y de otra índole. Aunque Lublin es una comunidad relativamente homogénea, con una gran mayoría de habitantes de etnia polaca, la ciudad organiza actividades para prevenir los prejuicios y la discriminación y aumentar la mezcla étnica y cultural en las escuelas de la ciudad. A modo de ejemplo, ha impuesto a las escuelas la obligación de formar clases mixtas para integrar a los niños de etnia gitana con los niños del grupo étnico mayoritario. Además, se organizan sesiones de formación intercultural para profesores y funcionarios públicos y la ciudad contrata a asistentes interculturales para trabajar con los alumnos de procedencia mixta.

CONOCIMIENTOS DEL PERSONAL

08

El personal municipal recibe formación y es informado sobre la legislación en materia de antidiscriminación y sobre cómo fomentar el acceso igualitario para todos los usuarios, incluidos los inmigrantes.

Las actividades antidiscriminación requieren conocimientos y el uso de técnicas actualizadas para supervisar y combatir la discriminación. Además, el personal que ofrece los servicios debe ser plenamente consciente de los derechos de los inmigrantes en relación con la discriminación y las compensaciones.

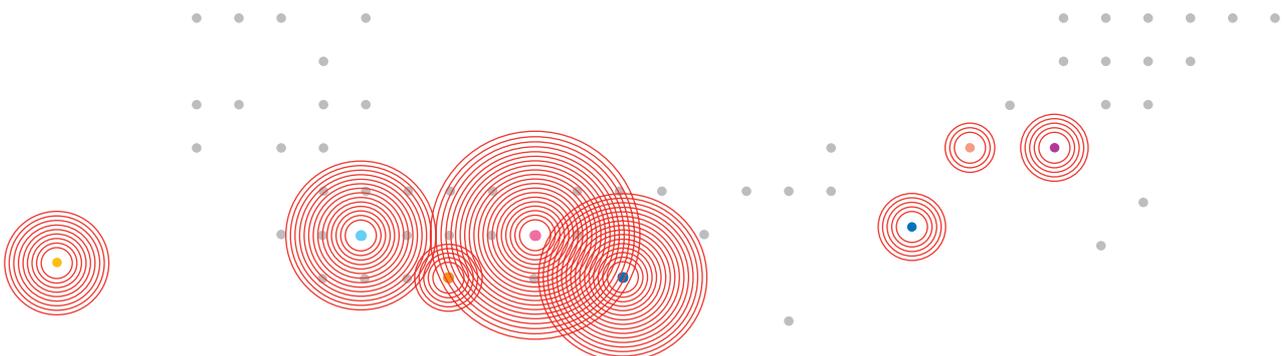
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- **¿Qué medidas emplea su ciudad para asegurarse de que todos los nuevos miembros del personal municipal reciben formación sobre legislación, medidas y técnicas antidiscriminación?**
- **¿Esta formación contempla específicamente los riesgos de la discriminación de los inmigrantes?**
- **¿El personal municipal recibe formación actualizada de manera regular sobre legislación, medidas y técnicas antidiscriminación?**
- **¿El personal puede utilizar estos conocimientos para mejorar el acceso a los servicios de los inmigrantes?**
- **¿Su ciudad puede evaluar si la formación del personal ejerce algún efecto en estas cuestiones?**

EJEMPLOS

La ciudad de **Viena** ofrece varios tipos de formación antidiscriminación para distintos grupos objetivo del personal municipal. Las sesiones formativas tratan sobre la discriminación, tanto en la ciudad como fuera de ella, e incluyen temas como los tipos y los contextos de la discriminación, la UE, la legislación nacional y regional en materia de antidiscriminación y los objetivos de las instituciones locales para combatir la discriminación. También se utilizan estudios de casos para aplicar el contenido de las sesiones de formación a la vida profesional cotidiana de los participantes.

La ciudad de **Madrid** intenta concienciar al personal municipal sobre cuestiones de discriminación y xenofobia incluyendo estos temas en los cursos de formación para el personal que ofrece el Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid, un organismo que ofrece formación destinada específicamente a los trabajadores municipales. Asimismo, un programa dirigido específicamente al personal que trabaja directamente con inmigrantes, como los funcionarios de los cuerpos de policía o los trabajadores sociales, entre otros, tiene como objetivo ampliar los conocimientos y mejorar la sensibilización en cuestiones de interculturalidad y diversidad entre los funcionarios municipales de todos los niveles.



CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS INMIGRANTES

09

La ciudad toma medidas eficaces para informar a los inmigrantes sobre - sus derechos en relación con la discriminación, y - maneras de encontrar apoyo y vías de recurso cuando creen que sus derechos han sido violados.

Aunque las ciudades no suelen ser responsables de la legislación o la aplicación de la legislación contra la discriminación, sí pueden patrocinar y apoyar la difusión de recursos de defensa para informar a los inmigrantes sobre sus derechos y facilitar la lucha contra la discriminación en todos los aspectos de sus vidas.

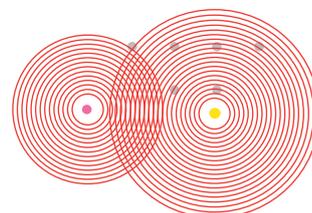
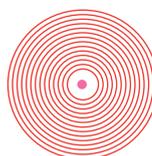
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- **¿La estrategia antidiscriminación de su ciudad incluye el objetivo de informar a los inmigrantes sobre estos derechos? ¿Qué medidas se toman para conseguirlo?**
- **¿Existen unidades u organizaciones de defensa municipales que permitan a los inmigrantes luchar contra la discriminación?**
- **¿Cómo promueve su ciudad estos servicios?**
- **¿Cómo comprueba su ciudad que los inmigrantes conocen sus derechos (por ejemplo, mediante encuestas)?**

EJEMPLOS

La ciudad de **Gante** dispone de una serie de estrategias para promulgar el conocimiento de los derechos entre sus comunidades. La Unidad de Información sobre Discriminación recibe e investiga alegaciones de discriminación en el ámbito municipal. Los inmigrantes pueden informarse sobre sus derechos en los programas de integración cívica que organiza Kom-Pas o Transithuis, dos ONG que reciben apoyo municipal. La Unidad Legal del Servicio de Integración municipal también ofrece información sobre los derechos y opciones posibles en relación con el estado legal, lo cual permite evitar algunos casos de discriminación. Esta unidad reparte folletos y ofrece sesiones de formación para que los inmigrantes conozcan sus derechos.

La ciudad de **Ámsterdam** lanzó, en 2011, una campaña para combatir todas las formas de discriminación. Se utilizaron pósteres, folletos, anuncios, pulseras, vallas publicitarias y una página en Facebook para publicitar el eslogan de la campaña: "Discriminación. Ámsterdam ya tiene suficiente". Una empresa de comunicaciones creó una imagen corporativa para la campaña y la ciudad coordinó las principales actividades, acciones y acontecimientos. La segunda fase de la campaña incluyó una campaña de comunicación conjunta y una campaña de difusión con los distritos y organismos municipales.



CONTRATACIÓN PÚBLICA

10

La ciudad dispone de una política eficaz sobre igualdad de oportunidades en la contratación pública que prohíbe la discriminación en los contratos municipales e incluye acceso a vías de recurso para las partes perjudicadas.

Como uno de los principales compradores de bienes y servicios, el municipio puede marcar la diferencia en materia de integración si defiende el principio de la igualdad de oportunidades en sus políticas de contratación pública. Puede asegurarse de que las empresas que pertenecen a inmigrantes no sufren ninguna desventaja cuando hacen negocios con el sector público y solo hacer tratos con empresas que respeten las leyes antidiscriminación.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- **¿Cómo se asegura su ciudad de que los proveedores inmigrantes de bienes y servicios (es decir, las empresas propiedad de personas de procedencia inmigrante) tienen el mismo acceso a todos sus procesos de contratación pública?**
- **¿Ha comprobado su ciudad que los procesos de contratación pública que emplea no pongan obstáculos indirectos u ocultos (como por ejemplo inclinándose por las empresas más grandes o más antiguas) a las empresas de inmigrantes que representen dificultades añadidas a la hora de competir con los demás proveedores?**
- **¿Su ciudad realiza un seguimiento de los procesos de contratación pública y evalúa los resultados con la intención de modificar los procesos si fuera necesario?**

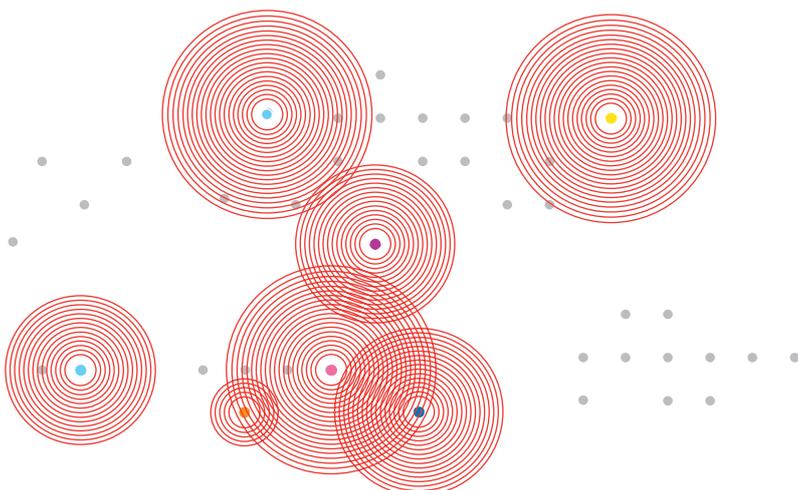
EJEMPLOS

La ciudad de **Estocolmo** introdujo en 2005 una cláusula antidiscriminación en todos los contratos públicos de bienes y servicios. Esta cláusula obliga a todos los contratistas a cumplir con la legislación pertinente en materia de antidiscriminación y a entregar informes escritos, si se solicitan, sobre las medidas tomadas para fomentar la igualdad. Los subcontratistas deben cumplir los mismos requisitos y los contratistas deben supervisar su cumplimiento. Si un proveedor no cumple estas obligaciones, la autoridad local tiene derecho a rescindir el contrato.

En 2010, la ciudad de **Gante** se convirtió en la primera ciudad belga en introducir una cláusula antidiscriminación en los contratos con todos sus proveedores, mediante la cual se exigía que las empresas contratadas:

- no tolerasen ninguna forma de discriminación por cuestión de sexo, nacionalidad, raza, color de la piel, origen étnico, edad, preferencias sexuales, convicciones políticas, idioma, estado de salud, discapacidad, aspectos físicos o genéticos o procedencia social;
- fueran accesibles a todos;
- evitaran el comportamiento discriminatorio en el lugar de trabajo;
- respetaran todas las leyes en materia de antidiscriminación e igualdad de derechos, e
- impusieran los mismos estándares a todos los subcontratistas.

Esta cláusula forma parte de la política de contratación pública sostenible de la ciudad, que pretende obtener la máxima rentabilidad, definida como la mejor combinación de costes de vida generales y beneficios, e incluye también objetivos de política social, ambiental y de otra índole, y pretende inculcar los valores públicos en los contratos.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11

La ciudad supervisa el acceso de los inmigrantes a todos los servicios clave, tanto si son municipales como si no lo son, evalúa los resultados y actúa en consecuencia.

Para descubrir si una estrategia antidiscriminación funciona realmente sobre el terreno, e identificar los posibles puntos débiles, las autoridades locales deben medir el uso que hacen los inmigrantes de los servicios y sus niveles de satisfacción en comparación con la población en general. La información necesaria puede ser difícil de obtener, por ejemplo, cuando los servicios no dependen directamente del municipio o en los países en los que las encuestas gestionadas a nivel nacional no incluyan estos datos (quizás porque la idea de incluir información sobre la etnia o el país de origen no esté muy arraigada). Por lo tanto, recabar esta información puede requerir el uso de métodos innovadores, desarrollados por la ciudad a través de un diálogo con los socios locales.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad realiza encuestas regulares para preguntar a los inmigrantes sobre sus experiencias en relación con la discriminación?
- ¿Estos estudios proporcionan información útil para los procesos de planificación municipales?
- ¿Su ciudad supervisa el acceso a los servicios que ofrece, incluido el empleo municipal, considerando a los inmigrantes como un grupo objetivo?
- ¿Los resultados de las encuestas y los estudios de seguimiento se analizan regularmente?
- ¿Estos análisis forman parte de evaluaciones más extensas de las prácticas municipales?
- ¿Estos análisis y evaluaciones pueden conllevar cambios en las prácticas municipales?

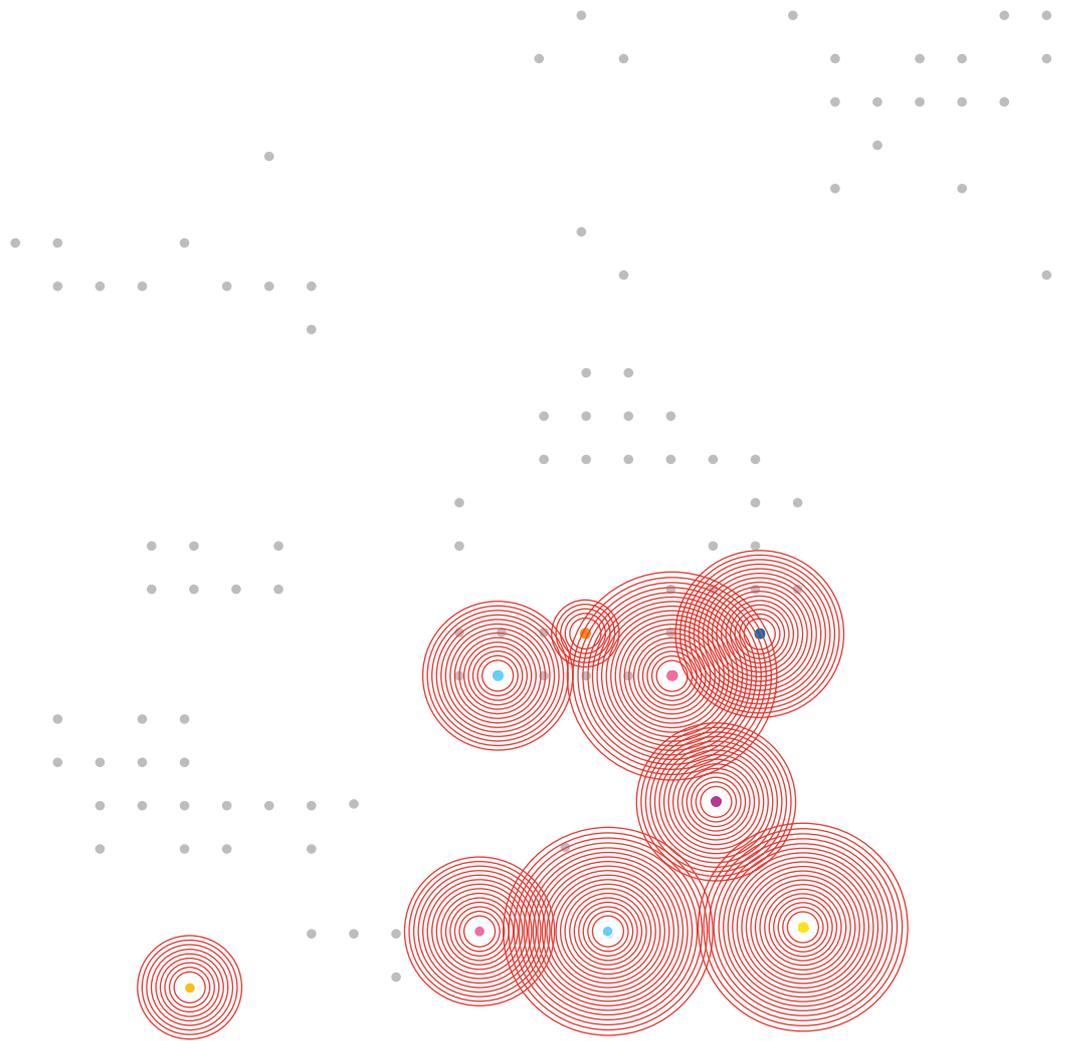
EJEMPLO

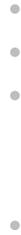
La ciudad de **Copenhague** dispone de un amplio abanico de mecanismos para evaluar el estado de la discriminación entre sus habitantes. El municipio encarga un estudio anual sobre la discriminación para el cual se realiza una encuesta para preguntar a los ciudadanos cuál es su experiencia con la discriminación. Anteriormente, los resultados de este estudio demostraron que los jóvenes de procedencia étnica no danesa tenían casi tres veces más probabilidades de sufrir discriminación que los étnicamente daneses. Además, la ciudad recoge información sobre notificaciones de actos de discriminación a través del defensor del pueblo, una línea telefónica específica y un sistema de información anónimo por Internet. Estos sistemas proporcionan una visión global de la discriminación para registrar y tomar medidas que permitan hacer frente a los problemas de discriminación existentes o potencialmente emergentes.

Factores contextuales

A continuación se incluye una lista de factores que pueden afectar la capacidad de su ciudad para cumplir el modelo de referencia. Cuando utilice la guía orientativa puede consultarlos para explicar un contexto específico en el cual la ciudad emprenda acciones con el fin de alcanzar el estándar europeo.

FACTOR CONTEXTUAL	EJEMPLOS DE LO QUE PUEDE IMPLICAR ESTE FACTOR
• Legislación y política nacionales	División de competencias entre las administraciones central y local; normas que limitan la capacidad del municipio de proporcionar servicios a los inmigrantes o maneras de ofrecérselos.
• Disponibilidad de la información	Límites en las fuentes de información cuantitativa o cualitativa, según proceda.
• Población inmigrante	Historia de la inmigración, incluidos los cambios recientes; composición de la población inmigrante actual (por ejemplo, idioma, requisitos, diversidad, vínculos con asentamientos anteriores).
• Mercado laboral y otras condiciones económicas	Tasas de desempleo y competencias necesarias según los empresarios locales, oportunidades de trabajo por cuenta propia.
• Recursos municipales	Disponibilidad de recursos económicos para realizar actividades de integración; cambios en el presupuesto.
• Situación política de la ciudad	Control político en la administración municipal; políticas en materia de inmigración e integración; perspectiva electoral.
• Sociedad civil en la ciudad	Grado de desarrollo de la sociedad civil en la ciudad, tanto organizaciones de inmigrantes como de otra índole; nivel de participación en la toma de decisiones municipal.





Acerca de MIXITIES:

MIXITIES fue un programa de aprendizaje mutuo —que funcionó desde finales de 2010 hasta mayo de 2012— a través del cual las ciudades analizaban cómo podían cumplir los compromisos adquiridos con la Carta de Integrating Cities de EUROCITIES. MIXITIES analizó tres temas de la Carta y creó un modelo detallado de ingredientes clave y mejores prácticas para cada uno de estos temas. Los modelos de referencia se utilizaron para evaluar las experiencias reales en las ciudades europeas a través de revisiones entre pares.

De este modo, la ciudad evaluada, que recibía la visita de un equipo de expertos, podía saber cuáles eran sus fortalezas y sus debilidades en un ámbito concreto de la integración comparando sus resultados con el modelo de referencia. Además, el hecho de utilizar el modelo directamente en la ciudad evaluada proporcionó a MIXITIES la oportunidad de ponerlo a prueba, mejorarlo y desarrollarlo para elaborar guías orientativas que las ciudades de toda Europa podrían utilizar como instrumentos eficaces para poner en práctica el contenido de la Carta.

MIXITIES fue una iniciativa implementada por un consorcio coordinado por EUROCITIES, 16 autoridades locales de 12 Estados miembros de la UE y líderes expertos del Departamento de Integración y Migración de la ciudad de Berlín y MigrationWork CIC.

¿Qué relación tienen las guías orientativas de Integrating Cities con el contexto general de la UE?

La Agenda Europea para la Integración de 2011 pone en relieve la importancia de la UE para establecer un marco que sirva para supervisar, evaluar comparativamente e intercambiar buenas prácticas en materia de integración de inmigrantes entre los distintos niveles de gobierno. Las guías orientativas de EUROCITIES complementan los módulos europeos comunes para la integración.

Estas guías, modelos de referencia y módulos para la integración de los inmigrantes (junto con los desarrollados en otros proyectos y redes) muestran el compromiso constante de muchas autoridades públicas y ONG de aprender los unos de los otros gracias a la valoración y la mejora de las políticas para la integración de los inmigrantes en Europa.



Square de Meeûs 1
1000 Bruselas
Bélgica
Tel.: +32 2 552 08 88
info@eurocities.eu
www.eurocities.eu

