

ACOMODAR LA DIVERSIDAD EN LAS CIUDADES

- Conclusiones y recomendaciones del proyecto de revisión inter pares “Diversidad e Igualdad en las Ciudades Europeas”



INTRODUCCIÓN •

Evaluación comparada y revisión inter pares • 3

Diálogo sobre políticas : 4

Glosario : 5

EVALUACIÓN COMPARADA DE LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD EN LAS CIUDADES EUROPEAS: EL PUNTO DE REFERENCIA DIVE • 6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES • 8

Introducción • 8

Las ciudades como creadoras de políticas y proveedoras de servicios : 9

Compromiso con la diversidad y la igualdad ① 9

Trabajo conjunto con otros niveles de gobernanza ② 10

Testimonio de la experiencia de usuarios de servicios de origen extranjero ③ 10

Consulta a los ciudadanos de origen extranjero ④ 11

Adaptación de los servicios de vivienda a las necesidades de la población de origen extranjero ⑤ 13

Adaptación de los servicios de educación a las necesidades de la población de origen extranjero ⑥ 14

Adaptación de los servicios de ocupación a las necesidades de la población de origen extranjero ⑦ 16

Adaptación de los servicios de ayuda a las empresas a las necesidades de los empresarios de origen extranjero ⑧ 17

Las ciudades como empleadores : 19

Una plantilla que refleje la población de la ciudad ① 19

Aumento de la conciencia intercultural del personal de la administración municipal ② 21

Testimonio de la experiencia de trato del personal de origen extranjero ③ 22

Contratación y promoción del personal de origen extranjero ④ 23

Las ciudades como compradoras de bienes y servicios : 24

Garantizar la igualdad de acceso a contratos públicos de las empresas de titularidad inmigrantes y diversas ① 24

El uso de los principios de diversidad e igualdad en la contratación pública ② 25

Apoyo a los contratistas para hacer frente a los deberes de diversidad e igualdad ③ 26

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO • 27

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a todos los pares de DIVE: *Ciudad de Ámsterdam* (Flavia Reil y Judith Suurmond), *Ciudad de Berlín* (Ulrich Raiser y Doris Nahawandi), *Ciudad de Leeds* (John England, Lelir Yeung y Nicola Sedgwick), *Ciudad de Roma* (Federico Bardanzellu, Angelico Bonuccelli, Marco Merlini y Laura Anzideo), y a la *Greater London Authority* (Roudy Shafie, María Diaz-Palomares y Anna-Maria Spyriouni). También queremos agradecer a los pares de INTI-CITIES que compartieron su experiencia y conocimientos con los socios de DIVE: *Ciudad de Barcelona* (Ramon Sanahuja), *Ciudad de Belfast* (Hazel Francey), *Ciudad de Helsinki* (Anu Riila), y *Ciudad de Tampere* (María Nyrhinen y Virpi Tolonen). Gracias a nuestros anfitriones en cada una de las ciudades participantes en la revisión inter pares por su acogida y por toda la preparación que se llevó a cabo para organizar nuestras visitas.

Por la orientación y el apoyo, gracias a nuestros colegas de EUROCIITIES: Silke Moschitz, Simon Guentner y especialmente Dirk Gebhardt; y de MPG: Jan Niessen.

Gracias a Allen Creedy, de 'ethical partnership'

www.ethicalpartnership.co.uk que preparó la metodología de la revisión inter pares y facilitó todas y cada una de las visitas de esta revisión.

Finalmente, por su tiempo y franqueza, nos gustaría dar las gracias a todos aquellos que aceptaron ser entrevistados como parte de este proyecto.

AUTORES

Theresa Moloney, EUROCIITIES



EUROCIITIES es una red de más de 140 grandes ciudades europeas. EUROCIITIES es la voz de las ciudades en Europa y lo consigue entrando en diálogo con las instituciones europeas en todos los aspectos de la legislación europea, las políticas y los programas que tienen un impacto en las ciudades y sus ciudadanos. EUROCIITIES proporciona a sus miembros una plataforma para compartir conocimientos e ideas y para analizar y desarrollar juntos soluciones innovadoras para problemas comunes. En lo que se refiere a integración, dos grupos de trabajo formados por profesionales municipales trabajan juntos en materias relacionadas con la Migración y la Integración y la Migración Económica. www.eurocities.eu



El proyecto DIVE ha sido cofinanciado por la Dirección General de Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea dentro del Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países. La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición u opinión de la Comisión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad absoluta de EUROCIITIES y MPG.

DESIGN

fuel. www.fueldesign.be

PARTNERS



Leeds
CITY COUNCIL



City of
Amsterdam



Comune di Roma

MAYOR OF LONDON



Alex Kirchberger, Migration Policy Group



El Migration Policy Group es un 'think-and-do-tank' establecido en 1995. Su misión es contribuir al cambio positivo y duradero que dé como resultado sociedades abiertas e inclusivas a través del impulso de debates europeos bien informados y acciones en materia de migración, igualdad y diversidad, y aumentando la cooperación entre agencias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado. Esta misión se estructura a través de cuatro actividades principales: (1) recopilar, analizar y compartir información; (2) crear oportunidades para el diálogo y el aprendizaje mutuo; (3) movilizar e involucrar a las partes implicadas en debates sobre políticas; y (4) establecer, animar y dirigir redes de expertos. www.migpolgroup.org

COPYRIGHT © 2010 EUROCIITIES asbl, Bruselas, Bélgica, en nombre de los socios del proyecto DIVE. Si quiere citar cualquier parte del contenido de esta publicación, por favor haga referencia al título y a las organizaciones autoras.

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

Disponible en Migration Policy Group
www.migpolgroup.org / info@migpolgroup.com

INTRODUCCIÓN ●

Las ciudades europeas cada vez son más diversas debido a los nuevos extranjeros que llegan y contribuyen a su crecimiento de formas muy diversas. Como actores clave a la hora de ayudar a los inmigrantes a integrarse en sus nuevas sociedades, los gobiernos municipales tienen que adaptarse constantemente a las necesidades de los nuevos grupos de población y capitalizar la diversidad de sus habitantes. Es aquí donde el proyecto DIVE (Diversidad e Igualdad en las Ciudades Europeas) entra en juego en cuanto proyecto que facilita el aprendizaje de enfoques innovadores para la gobernanza local en materia de integración que permite a las ciudades hacer frente a estos desafíos.

Dirigido por EURO-CITIES, la red de las principales ciudades de Europa, DIVE ha reunido a las ciudades miembro de Ámsterdam, Roma, Leeds, Berlín y Londres, así como también a los socios expertos del Migration Policy Group y ethical partnership en un ejercicio de evaluación comparada y revisión inter pares sobre políticas de diversidad e igualdad en materia de integración extranjera. Empezando por el principio de que la integración requiere compromiso mutuo entre los residentes establecidos y los extranjeros, el proyecto DIVE se centra en políticas para la promoción de la diversidad y la igualdad dentro del contexto de las estrategias de integración local de los gobiernos municipales. DIVE observó cómo las ciudades pueden implementar eficazmente políticas que incluyan la diversidad y creen igualdad de oportunidades, permitiéndoles aprovechar los beneficios de una población diversa.

El proyecto identificó cuatro funciones clave en las que las autoridades locales pueden promover la diversidad

y la igualdad: como empresarios, como responsables de las políticas, como proveedores de servicios y como compradores de bienes y servicios. Se eligieron estas cuatro áreas para proporcionar recomendaciones concretas sobre cómo eliminar los obstáculos para capitalizar su propia población diversa a los responsables locales de las decisiones.

Ya sea en Berlín o en Roma, las ciudades experimentan desafíos similares a la hora de incorporar los principios de diversidad e igualdad en el desarrollo de políticas y en el diseño de servicios, ya sea asegurar que su personal tiene las competencias necesarias para tratar con una base de clientes diversos en la provisión de servicios o que sus proveedores de bienes y servicios respeten los principios de diversidad e igualdad. Las respuestas a estos desafíos dependen del contexto local y nacional dentro del cual las ciudades operan. DIVE se dio cuenta de que estas diferencias de contexto tienen como resultado enfoques variados y tuvo esto en cuenta a la hora de hacer su análisis. El objetivo del proyecto era proporcionar recomendaciones en las cuatro áreas identificadas que pudieran aplicarse en cualquier ciudad de toda Europa, independientemente del contexto específico. En las páginas que siguen se explorarán los resultados de este proceso. Tras una visión general del punto de referencia desarrollado por los socios de DIVE, presentamos un análisis detallado de cada una de las cuatro áreas que destaca los desafíos comunes y las recomendaciones potenciales. Se nombran ejemplos de buenas prácticas de cada una de las ciudades participantes en la revisión inter pares que pueden servir de inspiración para las autoridades locales a la hora de planear/adaptar sus futuras políticas y servicios.

Evaluación comparada y revisión inter pares

Desarrollado bajo el liderazgo del Migration Policy Group (MPG) y con aportaciones de los socios del proyecto, el punto de referencia usado en el proyecto DIVE estableció los estándares a los que aspiraban las ciudades y según los que se mediría la actuación en los cuatro campos a revisar. Después, las revisiones inter pares en las cuatro ciudades europeas de Ámsterdam, Berlín, Leeds y Roma aplicaron este punto de referencia definido conjuntamente para aprender unos de otros y para evaluar la actuación de cada ciudad.¹

Los equipos de revisión inter pares estaban formados por profesionales de integración local de las ciudades socias, los expertos en evaluación comparada y revisiones inter pares y el coordinador del proyecto. Cada revisión inter pares empezaba con una autoevaluación de la ciudad a revisar según los estándares establecidos en el punto de referencia del informe inicial. A continuación, los iguales empezaban su evaluación a través de un análisis documental del informe inicial que conducía a las primeras hipótesis sobre cómo estaba actuando la ciudad según el punto de referencia basado en las pruebas proporcionadas.

La fase principal de la revisión inter pares iba seguida de una visita de 4 días a la ciudad a revisar. En ese momento, los iguales probaban sus hipótesis del análisis documental entrevistando al personal de la administración municipal y reuniéndose con partes implicadas externas en un ambiente de seminario. Después de haber recogido muchas pruebas, el equipo de revisión inter pares redactaba sus conclusiones y

¹ El proyecto DIVE dio continuidad al método de aprendizaje entre iguales que se había aplicado en proyectos previos de INTI-CITIES. Las revisiones inter pares de DIVE se beneficiaron de la participación continua de los socios de INTI-CITIES, que compartieron su conocimiento y aprendizaje con los socios de DIVE.

recomendaciones en un informe de retrocontrol. El paso final consistía en la presentación de las conclusiones a la ciudad por parte de un igual.

El enfoque en revisión inter pares facilita el aprendizaje transnacional permitiendo que los empleados de las administraciones municipales intercambien sus conocimientos y experiencias con una metodología de análisis estructurada y centrada. El papel del punto de referencia es proporcionar un estándar que se aparta del contexto específico local y produce un conocimiento descontextualizado que se puede aplicar en otros lugares.

La revisión inter pares y la evaluación comparada de gobernanza local en materia de integración es una herramienta innovadora y eficiente para el aprendizaje mutuo. A través de las observaciones de un equipo internacional de profesionales, cada ciudad revisada por sus iguales llega a comprender más profundamente la gama de opciones políticas y obtiene una perspectiva global de cómo actúa la ciudad. Estas observaciones por parte de “amigos críticos” que se enfrentan a desafíos similares en su trabajo diario y entienden bien las limitaciones dentro de las cuales las ciudades tienen que lograr sus ambiciones son a menudo más bien apreciadas y tienen un impacto más efectivo que los caros informes de consultoría. A la vez, los iguales también aprenden ya que están expuestos a diferentes prácticas de otras grandes ciudades europeas y tienen la oportunidad de ser inspirados por los enfoques de otras ciudades, volviendo a sus trabajos con ideas nuevas.²

Diálogo sobre políticas

DIVE también da la oportunidad de continuar el diálogo sobre políticas establecido entre EUROCITIES y la Dirección general de Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea sobre cómo los niveles europeos y locales pueden mejorar la cooperación en la implementación de principios comunes básicos que apuntalen el Marco Europeo para la Integración.

Los socios de DIVE organizaron dos ediciones más de la serie de conferencias INTEGRATING CITIES, que reunió a participantes de los niveles local, nacional y europeo. INTEGRATING CITIES III se celebró en Berlín en abril de 2009 y se centró en el papel del manejo de la diversidad y la igualdad de oportunidades en política de integración local. La conferencia INTEGRATING CITIES IV, celebrada en Londres en febrero de 2010, presentó las conclusiones de este proyecto y lanzó la Carta de Integrating Cities sobre el papel del gobierno local en la integración de los inmigrantes en relación a las políticas de diversidad e igualdad. Esta Carta fue redactada por las ciudades socias de DIVE en cooperación con el Grupo de Trabajo sobre Migración e Integración de EUROCITIES. En este momento en el que la Comisión Europea, el Consejo y el Parlamento han adoptado un nuevo marco para la migración y la integración ³, EUROCITIES extiende y renueva sus propios estándares a través de esta Carta.

Confiamos en que esta publicación sea una lectura interesante y un recurso útil para las ciudades a la hora de adaptarla a su contexto local. Esperamos compartir nuestro aprendizaje con usted.

² Si desea más información sobre los pasos individuales que forman parte de una revisión inter pares, por favor lea la publicación final de INTI-CITIES que contiene una guía paso a paso. Esta publicación y más detalles sobre los proyectos de revisión inter pares DIVE e INTI-CITIES de EUROCITIES están disponibles en: www.integratingcities.eu
También puede consultarse una guía breve sobre la revisión inter pares en ‘Toolkit for mutual learning’ de EUROCITIES: www.inclusivecities.eu

³ El Programa de Estocolmo: una Europa abierta y segura que sirva y proteja al ciudadano: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/09/st17/st17024.en09.pdf>

Glosario

El glosario que presentamos a continuación contiene definiciones que se han usado a lo largo del proyecto y que se han desarrollado para proporcionar información de fondo y un marco común para el trabajo de las revisiones inter pares – no pretenden ser exhaustivas ni ir completamente en la línea de las definiciones nacionales/locales que usan a diario las administraciones municipales.

TÉRMINO	DEFINICIÓN	FUENTES
EMPRESA DIVERSA	Una empresa se considera ‘diversa’ cuando la composición de su plantilla refleja la composición de la población de la ciudad, y/o cuando las prácticas de la empresa incluyen de forma activa los principios de diversidad e igualdad.	<i>Definición del proyecto</i>
DIVERSIDAD	En el marco del proyecto DIVE, la diversidad se entiende en el sentido social, cultural y demográfico, y en el cual la sociedad o el grupo se compone de individuos de diferentes orígenes nacionales, raciales o étnicos.	<i>Definición del proyecto</i>
IGUALDAD	En el marco del proyecto DIVE, se puso especial atención en la igualdad nacional, racial y étnica, que requiere la ausencia de discriminación motivada por la nacionalidad, la raza y/o el origen étnico.	<i>Definición del proyecto</i>
COMPETENCIAS INTERCULTURALES	Competencias, conocimiento y entendimiento necesarios para trabajar eficientemente con personas de todo tipo de orígenes lingüísticos y culturales.	<i>UK National Occupational Standards for Intercultural Working; ‘Integration Encyclopedia’, German Federal Office for Migration and Refugees</i>
EMPRESAS DE TITULARIDAD INMIGRANTE	Una empresa se considera de ‘titularidad de inmigrantes’ cuando el 51% o más del stock es propiedad de individuos de origen extranjero.	<i>Minority Supplier Development UK; Supplier Diversity Europe; Greater London Authority; Transport for London</i>
PERSONA DE ORIGEN EXTRANJERO	Para el propósito del proyecto, las siguientes categorías de individuos se considera que tienen ‘origen extranjero’: <ul style="list-style-type: none">• Todos los nacionales de países de fuera de la Unión Europea y otros países occidentales como EEUU, Japón, etc.• Todos los nacionales nacidos en el extranjero o con al menos un progenitor nacido en el extranjero• Todos los individuos pertenecientes a grupos étnicos minoritarios reconocidos en los estándares oficiales de clasificación de los países participantes en el proyecto DIVE, por ejemplo los ciudadanos negros y de minorías étnicas del Reino Unido	<i>Centraal Bureau voor de Statistiek; Statistisches Bundesamt Deutschland; UK Office for National Statistics; Istituto Nazionale di Statistica</i>
CONTRATACIÓN PÚBLICA	El proceso que usan los gobiernos regionales y locales, autoridades públicas o cuerpos gobernados por la ley pública (financiados, supervisados o dirigidos en un porcentaje mayor al 50% por autoridades públicas) para obtener bienes y servicios.	<i>Directiva 2004/18/EC sobre la coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, suministros y de servicios públicos.</i>

EVALUACIÓN COMPARADA DE LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD EN LAS CIUDADES EUROPEAS: EL PUNTO DE REFERENCIA DIVE



A la hora de desarrollar el punto de referencia DIVE, los esfuerzos de investigación se centraron en identificar los estándares más altos sobre diversidad e igualdad existentes en las administraciones públicas locales de toda Europa. También se tuvieron en cuenta desarrollos y modelos de países no Europeos como Canadá y Australia.

El punto de referencia se divide en tres grupos que corresponden a cuatro funciones que cubren diferentes actividades de las autoridades locales: elaboración de las políticas, provisión de servicios, colocación y contratación. Las primeras dos funciones se juntaron en un mismo grupo para alcanzar el número apropiado de indicadores para los dos días enteros de entrevistas de las visitas de la revisión inter pares.

Además de estas funciones, se eligieron cuatro áreas políticas para ilustrar las cuatro funciones descritas arriba: vivienda, educación, acceso al empleo y espíritu empresarial. Garantizar la igualdad de acceso a una vivienda decente, a educación de alta calidad y a actividades remuneradas es la piedra angular de una política de integración efectiva.

Dentro de estas áreas políticas, se prestó especial atención a las políticas y servicios para recién llegados, padres y profesores, jóvenes extranjeros en transición de la escuela al trabajo y empresarios dentro de las comunidades extranjeras.

El punto de referencia combina indicadores de resultado, proceso y estadísticos que pretenden relacionar las acciones de las autoridades locales en las funciones y las áreas políticas antes enumeradas con la situación actual en el terreno. Para cada indicador se tomaron pruebas de los informes iniciales de las ciudades, las entrevistas con el personal, los seminarios con las partes implicadas y otra documentación de apoyo y estadísticas proporcionadas por las ciudades que acogían la revisión inter pares.

Mientras que el punto de referencia orientaba la revisión inter pares, el proceso de revisión inter pares actuaba como campo de prueba para el punto de referencia. Los indicadores que aparecen aquí fueron revisados tras los comentarios que emitieron los iguales después del proceso. Por ejemplo, se añadió un segundo indicador de resultado en el juego de indicadores relacionados con las ciudades como compradoras de bienes y servicios para poder evaluar si los proveedores de las autoridades locales los componen empresas que aplican los principios de diversidad e igualdad en sus prácticas de empleo.

Ciudades como creadoras de políticas y proveedoras de servicios

Desde que la integración de los extranjeros tiene lugar a nivel local, las ciudades tienen que asegurar que las políticas locales se construyen según la evaluación de las necesidades de los extranjeros y son coherentes con los enfoques de política nacionales.

Con el fin de promover la acomodación mutua entre sociedades anfitrionas y extranjeros, las ciudades necesitan organizar los servicios que proporcionan de tal manera que sean accesibles y asequibles para todos los ciudadanos, sin importar su origen cultural, étnico o religioso.

- El municipio tiene a su disposición datos que le permiten evaluar las necesidades y el estado de la vivienda, incluyendo patrones de segregación, y utiliza dichos datos a la hora de diseñar políticas y adaptar servicios
- El municipio tiene a su disposición datos que le permiten evaluar las necesidades y el estado de la educación, y usa dichos datos a la hora de diseñar políticas y adaptar servicios
- El municipio tiene a su disposición datos que le permiten evaluar el estado y las necesidades del acceso al mercado laboral, y usa dichos datos para diseñar políticas y adaptar servicios

- El municipio tiene a su disposición datos que le permiten evaluar el estado y las necesidades en relación al hecho de ser autónomo, y usa dichos datos a la hora de diseñar políticas y adaptar servicios
- Los objetivos de la política de igualdad de acceso y no discriminación se trasladan a las políticas y servicios municipales
- El municipio promueve de forma activa las políticas relevantes a nivel UE/nacional y entabla relaciones con otros niveles de gobernanza
- Las personas de origen extranjero reciben un trato justo e igualitario en la oferta de servicios y disfrutan de una satisfacción similar a la de los otros usuarios
- El municipio consulta a los ciudadanos, incluidos aquellos de origen extranjero, a la hora de planear políticas y diseñar servicios
- El municipio ha adaptado sus servicios de vivienda para satisfacer las necesidades de las personas de origen extranjero
- El municipio ha adaptado sus servicios educativos para satisfacer las necesidades de las personas de origen extranjero
- El municipio ha adaptado sus servicios de apoyo al empleo para satisfacer las necesidades de las personas de origen extranjero
- El municipio ha adaptado sus servicios de ayuda a las empresas para satisfacer las necesidades de las personas de origen extranjero

Ciudades como empleadoras

La mayoría de los extranjeros de Europa trabajan en el sector privado. En contraposición, las autoridades locales son a menudo los mayores empleadores de la economía local. Por lo tanto, están en una posición privilegiada para mejorar el acceso de los inmigrantes al mercado laboral integrándolos en sus propias plantillas y de ese modo obtener beneficios tanto para la administración municipal como para la ciudad en conjunto.

- La composición de la plantilla municipal, en todos los niveles de personal, refleja la composición de la población de la ciudad
- El personal municipal (directores de servicios, recursos humanos y personal de entrega de servicios en particular) demuestra tener comprensión y conciencia intercultural
- El personal de origen extranjero recibe un trato justo e igualitario por parte de sus directores y colegas
- El municipio se promueve como empleador entre las personas de origen extranjero
- Los principios de diversidad e igualdad étnica se integran en los sistemas y procedimientos de promoción y evaluación
- Los datos sobre igualdad y diversidad se usan para hacer un seguimiento de la plantilla municipal y los ciclos de empleo y para establecer metas

Ciudades como compradoras de bienes y servicios

Las autoridades locales compran grandes cantidades de bienes y servicios en sus tareas diarias, desde muebles de oficina a servicios de asesoría. Mientras que el criterio principal para conceder contratos públicos es la 'relación calidad-precio', las legislaciones nacionales y europeas también permiten tener en cuenta consideraciones medioambientales y sociales. Según esta perspectiva, la contratación pública puede ser un instrumento adicional de apoyo para las políticas municipales de diversidad e igualdad.

- Las empresas de titularidad inmigrante están en igualdad de condiciones de optar a las ofertas municipales
- Los proveedores del municipio se componen de empresas que aplican los principios de diversidad e igualdad en sus prácticas contractuales
- El municipio proporciona recursos para permitir la inclusión de los principios de diversidad e igualdad en los procedimientos de contratación pública
- Los principios de diversidad e igualdad se integran en los procedimientos de contratación pública
- Promoción de los principios de diversidad e igualdad entre contratistas
- Promoción específica de oportunidades de contratación pública a empresas de titularidad inmigrante y diversas
- Se hace un seguimiento de los datos sobre diversidad e igualdad de las ofertas y oferentes exitosos y se informa de la mejora de las políticas

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Introducción



El análisis se produce sobre la base de las pruebas recogidas por los iguales sobre cómo las ciudades están promoviendo eficazmente los principios de diversidad e igualdad en las áreas de empleo, establecimiento de políticas, provisión de servicios y contratación pública. Estas pruebas se recogieron durante las visitas de las revisiones inter pares en Leeds, Berlín, Ámsterdam y Roma y gracias a los informes individuales de las ciudades redactados por los iguales una vez terminada la visita.

El análisis no es un ejercicio de clasificación, sino más bien un intento de:

- Destacar las buenas prácticas identificadas por los iguales en las ciudades DIVE
- Identificar desafíos comunes a los que se enfrentan las ciudades DIVE, desafíos con los que otras ciudades de Europa también pueden toparse
- Proponer recomendaciones para superar dichos desafíos, aplicables a otras ciudades que no han formado parte del proyecto DIVE

Las conclusiones y recomendaciones siguen coherentemente el punto de referencia que ha guiado las

revisiones inter pares a lo largo de todo el proyecto. Se proporciona una evaluación del estado actual para cada indicador. A continuación, se listan los desafíos comunes, junto con recomendaciones potenciales que pretenden ayudar a las autoridades locales a mejorar sus políticas y servicios.

Es importante entender que todas las ciudades europeas operan en contextos distintos. Sus funciones y competencias difieren mucho en algunas áreas como la educación y el acceso al mercado laboral. Algunas ciudades están sujetas a normas nacionales y marcos o enfoques políticos, mientras que otras tienen

que compartir responsabilidades con cuerpos relevantes de diferentes niveles de gobernanza. Además, las cuatro ciudades participantes tienen marcos legales distintos para la promoción de la igualdad y la diversidad, hecho que se refleja en cómo desarrollan y proporcionan servicios. La cantidad de recursos financieros, la forma como se recaudan y la autonomía con la que estos impuestos se pueden gastar también difiere de ciudad en ciudad. Finalmente, uno debería tener siempre en cuenta que los entornos políticos no son los mismos y que, por lo tanto, las prioridades políticas también pueden ser distintas.

Las ciudades como creadoras de políticas y proveedoras de servicios



1 Compromiso con la diversidad y la igualdad

ESTADO *Las revisiones inter pares de DIVE mostraron un compromiso cada vez mayor con la diversidad y la igualdad por parte de las políticas en las ciudades europeas. Sin embargo, podemos identificar vacíos y fisuras entre este compromiso y el trabajo diario en las diferentes áreas de la administración, donde no siempre se ven sus efectos. Las autoridades locales pueden ayudar a superar este vacío incrementando la efectividad de la coordinación interdepartamental y garantizando que se hace un seguimiento del cumplimiento de los compromisos políticos y que estos se hacen evidentes a través de adaptaciones de políticas y servicios.*

DESAFÍOS

Falta de entendimiento mutuo entre los departamentos relevantes sobre los pasos concretos a dar para lograr la incorporación de las políticas de diversidad e igualdad, cosa que apunta a una falta de coordinación y liderazgo administrativo

Cuando existan declaraciones explícitas antidiscriminación para todas las políticas y servicios municipales (ya sea como resultado del compromiso político o de deberes legales), el cumplimiento de dichas declaraciones raramente se evalúa de forma sistemática

RECOMENDACIONES

- El uso de la diversidad y la igualdad como variables clave en el planeamiento e implementación de políticas debería traducirse en pautas claras para cada puesto de trabajo por parte de los jefes de departamento y los directores de servicios para que todo el personal sepa cómo trabajar concretamente con ellos
- Hace falta desarrollar un liderazgo sólido y un sistema de dirección que asegure la coherencia entre todos los departamentos relevantes, que dado este marco establecido aún permite respuestas flexibles por parte de cada departamento

• Conjuntamente con el liderazgo administrativo y las pautas claras para el personal, usar evaluaciones del impacto de la igualdad *ex ante* y *ex post* para hacer un seguimiento sistemático y evaluar el cumplimiento de los compromisos de la política antidiscriminación

BUENAS PRÁCTICAS

BERLÍN: 'Política de Integración' – establecer objetivos, instrumentos y acciones comunes

En otoño de 2005, el Senado de Berlín adoptó por primera vez una 'Política de Integración' integral que definía la estrategia de integración municipal global y establecía pautas de acción común para los diferentes departamentos. Esto incluye identificar objetivos e instrumentos comunes, así como acordar los diferentes indicadores que se usan para evaluar la efectividad de la acción municipal en este campo. La política ha proporcionado al Comisionado para la Integración un mandato para supervisar la incorporación de los objetivos de integración en el trabajo de otros departamentos – un proceso que se está implementando actualmente.

ÁMSTERDAM: compromiso político mediante un acuerdo de coalición

En Ámsterdam, el compromiso político de incorporar la diversidad y la igualdad como variables clave en el trabajo de todos los departamentos se ha asegurado desde el principio. En vez de intentar llegar a un acuerdo sobre esto durante el trabajo municipal, se estableció como piedra angular del acuerdo de coalición firmado por la coalición 'roja-verde' de los partidos vencedores, formando parte así de los programas políticos que estos partidos se comprometieron a aplicar en el período 2006-2010.



2 Trabajo conjunto con otros niveles de gobernanza

ESTADO *Las ciudades europeas cada vez son más conscientes de la necesidad de usar su experiencia y conocimiento en el ámbito local y su capacidad de influencia para incidir en el desarrollo de políticas a nivel nacional y europeo. Como es lógico, la falta de recursos (personal, tiempo, fondos) es lo que supone un obstáculo para las ciudades europeas a la hora de tener un papel más activo en este sentido. A nivel municipal, cuando uno observa la compleja división de funciones y responsabilidades entre la autoridad central y sus distritos – y a veces las distintas configuraciones políticas –, uno ve que esta complejidad puede dificultar el desarrollo de un acuerdo conjunto sobre cómo incluir la diversidad y la igualdad en el trabajo diario.*

DESAFÍOS

El personal del gobierno local ya tiene un gran volumen de trabajo diario y no tiene el tiempo ni los recursos suficientes para actuar activamente de enlace con otros niveles de gobernanza. En consecuencia, no se aprovecha el potencial para colaborar con asociaciones nacionales de municipios, oficinas de representación europea o redes europeas

La compleja división de funciones y competencias entre autoridades municipales y del distrito puede ser un obstáculo para llegar a un acuerdo compartido sobre las acciones a llevar a cabo, ya sea el seguimiento de objetivos o el compartir y aprender de las buenas y malas prácticas

RECOMENDACIONES

- Se podrían organizar cursos de formación para cada departamento relevante sobre cómo aprovechar mejor los servicios ofrecidos por las asociaciones nacionales de municipios y oficinas de representación europea en un campo determinado
- Las autoridades locales deberían considerar destinar recursos y tiempo para colaborar con redes europeas de ciudades y a aprender del trabajo de otras ciudades en temas de diversidad e igualdad

- Hay que acordar protocolos entre las autoridades centrales y los distritos sobre la puesta en común y el seguimiento de los datos y sobre ejercicios regulares de aprendizaje mutuo que desgranen lo que funciona y lo que no

BUENAS PRÁCTICAS

BERLÍN: influir en la UE y la agenda nacional
El Senado de Berlín jugó un papel activo dentro del *Starting Line Group*, una coalición de más de 400 actores no gubernamentales de toda la UE creada en 1991, y logró con éxito presionar a la UE para que adoptara dos directivas antidiscriminación en 2000. De forma similar, con la caída de las antiguas repúblicas yugoslavas, Berlín actuó de forma muy eficaz al lograr influir en la UE para que se destinaran más recursos para hacer frente a la afluencia de refugiados. Estos esfuerzos promovieron la creación del Fondo Europeo de Refugiados, que se ha convertido en el mayor instrumento de la UE en la provisión de ayuda a los refugiados y a los solicitantes de asilo. El Senado también ha aprovechado los canales de comunicación privilegiados que existen con el gobierno federal, ya que a eso se debe el estado que tiene la ciudad como capital y región.



3 Testimonio de la experiencia de usuarios de servicios de origen extranjero

ESTADO *La población de las ciudades europeas cada vez es más y más diversa, no solo por la migración, sino también debido a los cambios demográficos y a la diversificación de los estilos de vida. Las administraciones municipales son cada vez más sensibles al impacto de estos desarrollos en el diseño de servicios, que gradualmente va encontrando su expresión en una cultura más centrada en el usuario y el servicio. Sin embargo, no todas las ciudades europeas están actualmente en posición de entender el nivel de satisfacción de los diferentes grupos de población, incluidos los extranjeros, con los servicios e instalaciones municipales. En algunas ciudades, la falta de un sistema coherente para registrar y tratar las quejas sobre discriminación es otro reto a la hora de adaptar servicios. Como consecuencia, las ciudades no siempre disponen de la información que les permitiría evaluar el grado de accesibilidad de sus servicios y cómo adaptarlos a las necesidades de los usuarios. Esto, a la vez, significa que el desarrollo de servicios no está basado en un análisis sólido de las necesidades.*

DESAFÍOS

En general, una cultura de servicios centrados en el usuario inadecuada significa que las ciudades a menudo no disponen de las herramientas de evaluación necesarias, como encuestas a los ciudadanos y sistemas de emisión de opiniones sistemáticos

RECOMENDACIONES

- Una fuerte cultura de servicios centrados en los usuarios debería ser parte integral del desarrollo de políticas y el diseño de servicios por parte del personal de la autoridad local

BUENAS PRÁCTICAS

ÁMSTERDAM: informes *Staat van de Stad* y *De Burgermonitor*
El informe sobre el estado de la ciudad es una herramienta de seguimiento publicada por la Ciudad de Ámsterdam cada dos años. Combina información de un cuestionario enviado a los residentes con datos de las estadísticas municipales y otras fuentes.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se deberían destinar recursos para el desarrollo de herramientas de evaluación adecuadas (como encuestas anónimas de satisfacción del usuario y herramientas de emisión de opinión cuyos datos puedan disgregarse) 	<p>⋮</p> <p>A continuación se comparan los resultados con la situación nacional, así como también con otras ciudades holandesas. Para el informe de 2005, que es el más reciente disponible en inglés, más de 3.400 ciudadanos de Ámsterdam respondieron al cuestionario. Aunque hay un número limitado de preguntas directamente relacionadas con las tasas de satisfacción de acceso a los servicios, no obstante la administración municipal tiene a su disposición una herramienta inestimable para este propósito. Además, la ciudad publica un <i>De Burgermonitor</i> anual que contiene, entre otras cosas, preguntas relacionadas con la discriminación. Los datos de ambas encuestas pueden desglosarse según origen étnico para permitir que la ciudad entienda si los ciudadanos de origen extranjero tienen experiencias similares a los otros ciudadanos. El informe <i>De Burgermonitor</i> de 2009 muestra, por ejemplo, que aunque el 74% de los residentes de Ámsterdam nunca o raramente se sienten discriminados, el 45% de los ciudadanos de origen marroquí sienten que a veces se les discrimina y el 16% de ellos siente que la discriminación se da a menudo.</p>
<p>Los datos sobre quejas de discriminación puede que no sean representativos, ya que muchos usuarios de servicios aún piensan que indicar su nacionalidad u origen étnico puede tener un impacto negativo en la resolución de su queja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los procedimientos de queja son transparentes, creando así un ambiente en el que las víctimas de discriminación racial o étnica en la provisión de servicios tengan confianza para emitir una queja y se les asegure que indicar su nacionalidad u origen étnico no tendrá consecuencias negativas para su resolución 	
<p>La falta de coordinación entre las oficinas locales de entrada de quejas por discriminación y los departamentos de la autoridad local dificulta el aprender de malas prácticas e implementar cambios en la provisión de servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que el resultado de las quejas se comparte entre las oficinas de entrada de quejas y los departamentos o servicios relevantes para que se puedan implementar cambios y la situación mejore (las quejas deben seguir siendo anónimas). Las mejoras deberían anunciarse para demostrar a los usuarios de los servicios que los cambios son posibles 	



4 Consulta a los ciudadanos de origen extranjero

ESTADO *La consulta a los residentes se está convirtiendo en un tema cada vez más importante en las ciudades europeas progresivamente más diversas, que cada vez pueden confiar menos en un modelo 'talla única' a la hora de diseñar servicios. Es más, el creciente número de extranjeros tiene como resultado una porción más grande de la población que se siente excluida de los procesos clásicos de toma de decisiones políticas mediante elecciones. Con estos desafíos enfrente, las ciudades europeas se comprometen a interactuar constantemente con los ciudadanos y a involucrarlos en el planeamiento de políticas y servicios. Para tal fin, las autoridades locales han desarrollado herramientas y técnicas consultivas innovadoras que dan como resultado altos niveles de participación ciudadana. En particular, se han hecho esfuerzos para usar los métodos de participación que atraen a los ciudadanos de origen extranjero, como las reuniones de barrio descentralizadas en ambientes menos formales o herramientas de comunicación visual. Sin embargo, las ciudades aún tienen que progresar considerablemente hasta compartir con los ciudadanos los resultados de la consulta y garantizar que las lecciones aprendidas en estos procesos participativos se usan en diferentes áreas políticas, departamentos y servicios.*

DESAFÍOS

No todos los departamentos tienen un enfoque sistemático de consulta a los ciudadanos ni los involucran en la toma de decisiones

La falta de coordinación entre departamentos y, de nuevo, de una fuerte cultura centrada en el usuario significa que los resultados de las consultas raramente se comparten con la autoridad local para mejorar la provisión y el diseño de servicios dentro de la administración local

La cultura de la consulta 'unidireccional' y la falta de protocolos y marcos significa que pocas veces se hace un seguimiento del resultado de las consultas o se comparten con aquellos a quienes se ha consultado

RECOMENDACIONES

La consulta a los ciudadanos y su implicación en la toma de decisiones debe ir acompañada de un compromiso político y administrativo explícito

Se podría coordinar una unidad pequeña y dinámica con personal de la administración central que tenga la responsabilidad de dejar constancia de lo que se ha aprendido gracias a las consultas y diseminar los elementos de aprendizaje por todos los departamentos

Debería desarrollarse un 'estándar' de empresa para garantizar la coherencia y la cohesión en la implementación de consultas a los usuarios y ciudadanos, a la vez que se reconoce que se pueden usar distintos métodos. Dicho estándar debería incluir la obligación de informar a aquellos a quienes se ha consultado y permitirles evaluar la efectividad del proceso de consulta

BUENAS PRÁCTICAS

BERLÍN: marco participativo de *Quartiermanagement* ('dirección vecinal')

El programa *Quartiermanagement* (QM) lo estableció el Senado de Berlín en 1999 cuando se detectó que quince barrios, la mayoría de ellos con mucha población extranjera, tenían necesidades especiales en relación a la igualdad social. El programa se evaluó en 2004 y se extendió a otros distritos. Un componente clave de la política es la consulta con los residentes, diseñada para incrementar la autoría compartida de políticas. Las áreas QM tienen su propio equipo *Quartiermanagement* local y una oficina de trabajo. Los equipos organizan consultas regulares con los residentes y foros públicos en los que se toman decisiones en materia de actividades a desarrollar bajo esta política. El 'fondo de residentes', una forma participativa de presupuestar, entregado a su trabajo ha comportado niveles de implicación ciudadana local nunca vistos. Centrándose en las personas de origen extranjero, esta política participativa permite a la ciudad entender mejor las necesidades y prioridades de las comunidades inmigrantes. Y a la vez, involucrar a los residentes extranjeros a la hora de determinar el uso del 'fondo de residentes', por ejemplo, aumenta la sensación de autoría compartida de las políticas locales.

ÁMSTERDAM: marco participativo del *Programma Wijk aanpak* ('Enfoque de distrito')

En el marco del programa nacional para la regeneración urbana, la ciudad de Ámsterdam ha elaborado sus métodos de consulta para garantizar que los ciudadanos de todos los orígenes puedan participar de forma igualitaria. Esto conlleva, por ejemplo, confiar en la comunicación verbal y visual más que en cuestionarios extensos.

ROMA: *Consiglieri Aggiunti* ('Concejales Añadidos')

Los *Consiglieri Aggiunti* ('Concejales Añadidos') son representantes elegidos de las comunidades inmigrantes. Cuatro de ellos, representando a los cuatro continentes (África, América, Asia y Europa), tienen asiento en el Ayuntamiento. Participan plenamente en todas las actividades del Ayuntamiento, incluidas las comisiones municipales, pero no tienen derecho a voto en las decisiones. Además, hay dieciocho *Consiglieri Aggiunti* que representan a los inmigrantes en los Consejos de distrito. Los *Consiglieri Aggiunti* son elegidos por las personas inmigrantes que residen legalmente en Roma y aparecen en el censo electoral. Los representantes actúan como puntos de contacto de consulta dentro de sus respectivas comunidades.



5 Adaptación de los servicios de vivienda a las necesidades de la población de origen extranjero

En el marco del proyecto DIVE, los servicios de vivienda se refieren a la construcción de viviendas financiada en parte o en su totalidad por el gobierno y dirigida por la autoridad local (o un contratista), y alquilada a precios adaptados para las familias con necesidades especiales.

ESTADO Las ciudades tienen capacidad de regular el mercado de la vivienda y de facilitar el acceso a viviendas de calidad a personas desfavorecidas. Han adaptado los servicios de vivienda a sus políticas de diversidad a través de medidas que van desde la información multilingüe sobre servicios, a políticas para regular el acceso a vivienda social y asequible, y mecanismos de control del alquiler para el mercado privado de la vivienda. Aunque estas adaptaciones contribuyen mucho a mejorar la situación, en muchas ciudades aún existe una fuerte demanda de vivienda social e intermedia. Otra cuestión es la concentración de familias desfavorecidas en ciertas áreas; este es un problema al que se enfrentan todas las ciudades. Las autoridades locales usan programas de desarrollo de barrios y de cohesión comunitaria para abordar este tema.

Para alimentar sus políticas de vivienda, muchas ciudades tienen acceso a una cantidad enorme de datos que les permiten evaluar la situación actual de las personas de origen extranjero a la hora de acceder a la vivienda. Esta evaluación debería estimar sistemáticamente las necesidades de varios grupos étnicos y de los recién llegados, cosa que no sucede en todas las ciudades. Los obstáculos específicos a que deben hacer frente los inmigrantes a la hora de acceder a la vivienda se podrían identificar mejor si se involucrara a las asociaciones de inmigrantes y a los expertos de origen inmigrante como intermediarios.

DESAFÍOS

Las políticas de vivienda no evalúan suficientemente la necesidad urgente y la gran demanda de vivienda social/asequible

RECOMENDACIONES

- El stock de vivienda social/asequible puede incrementarse desarrollando nuevas alianzas e instrumentos financieros con el sector privado para reutilizar edificios viejos y abandonados
- Teniendo en cuenta la urgencia de las necesidades de vivienda de los ciudadanos de origen extranjero en algunas ciudades, hay que considerar seriamente la intervención para limitar el precio de alquiler en el mercado privado. Se pueden prever otras formas de apoyo material, como ayudas de copropiedad y proyectos de vivienda cooperativa
- Se podrían desarrollar alianzas con las instituciones creditoras para reducir los pagos de las hipotecas y los costes de crédito en vista a incrementar la vivienda de propiedad entre las comunidades inmigrantes

BUENAS PRÁCTICAS

BERLÍN: Evaluación de las necesidades del *Quartiermanagement*

En el marco de la política *Quartiermanagement* (véase la sección anterior), los distritos con una elevada población extranjera disponen de agentes de vivienda que trabajan con las asociaciones de inmigrantes para identificar sus necesidades. Esto ayuda a cada oficina *Quartiermanagement* a fijar sus propias prioridades en cuanto a nuevas promociones de vivienda y otros instrumentos de apoyo. De forma regular, cada mes el Senado de Berlín celebra una reunión con los representantes de todas las oficinas *Quartiermanagement* para garantizar la coordinación general y evitar desarrollos fragmentados por la ciudad, mientras que se asegura dar respuesta a las necesidades de un barrio específico. Esta evaluación eficaz de las necesidades ayuda al Senado de Berlín a sacar partido de la situación favorable de la vivienda en la ciudad, heredada de la reciente reunificación.

El potencial de las alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y grupos de autoayuda para articular y comunicar las necesidades de los extranjeros está aun sin explotar

Organizar grupos de trabajo regulares formados por personal de la autoridad local y del desarrollo de viviendas, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones de inmigrantes. Estos grupos de trabajo podrían responsabilizarse de desarrollar indicadores relacionados con las necesidades y el estado de los extranjeros en el acceso a la vivienda (por ejemplo, metros cuadrados por persona, material, periodo de espera para la adjudicación de vivienda social)

Las comunidades extranjeras siguen considerando el acceso desigual a los servicios de vivienda una gran discriminación

Las autoridades locales deberían garantizar que los procedimientos de adjudicación de vivienda son justos, transparentes y garantizan el trato igualitario. El personal de los servicios de vivienda debería recibir la formación adecuada

La segregación étnica en la vivienda social/asequible sigue siendo elevada y aún se percibe como un problema tanto por parte de los extranjeros como de los residentes no extranjeros

Desarrollar unidades de vivienda social más pequeñas que se puedan repartir por la ciudad para evitar la concentración espacial de grupos desfavorecidos, incluidos los inmigrantes

Incluir vivienda social en las nuevas promociones privadas para mezclar propietarios de ingresos altos con propietarios de ingresos bajos

ÁMSTERDAM: consulta y comunicación por parte de los servicios de vivienda y flexibilidad a la hora de elegir vivienda social

En Ámsterdam, las empresas de vivienda son el motor de la innovación en los acuerdos y técnicas de consulta comunitaria, y son ellas quienes llevan a cabo la mayoría de consultas de base. El proyecto *Er Op Af*, por ejemplo, consiste en una tutoría casa-por-casa para 20.000 familias con el fin de ayudarlas a identificar becas y ayudas disponibles que den respuesta a sus necesidades. Además, los servicios de vivienda a nivel de distrito ofrecen material traducido a las principales lenguas habladas por los residentes de origen extranjero. Conjuntamente con la política que ofrece flexibilidad a la hora de elegir vivienda social, estas adaptaciones han dado como resultado una disminución de las quejas por discriminación y una mejor respuesta a las necesidades de vivienda de los inmigrantes.



6 Adaptación de los servicios de educación a las necesidades de la población de origen extranjero

En el marco del proyecto DIVE, los servicios de educación se refieren a escuelas y otras instituciones educativas y servicios operados por la autoridad local y/o sus contratistas.

ESTADO En la mayoría de sistemas educativos europeos, la diferencia de rendimiento entre recién llegados y niños de origen extranjero y sus compañeros supone un gran problema. La capacidad de actuación sobre este tema difiere mucho entre las ciudades europeas debido a las diferentes funciones y competencias que tienen las ciudades en materia de educación. Mientras que algunas tienen autoridad ejecutiva para decidir políticas

y prácticas, otras están limitadas por la autonomía de las instituciones educativas o por el hecho de que comparten responsabilidades con otros niveles de gobernanza (distritos, regiones). Sin embargo, las autoridades locales son sumamente conscientes de la situación educativa de las personas de origen extranjero y han trabajado considerablemente para adaptar servicios y/o crear otros adicionales para satisfacer sus necesidades.

DESAFÍOS

No se valora lo suficiente el beneficio de las competencias interculturales para los profesores, y el profesorado de origen extranjero no está bien representado dentro de la profesión

Los padres de origen extranjero participan considerablemente menos en la vida escolar y en las actividades que se desarrollan

La concentración de niños con retos educativos particulares en ciertas escuelas (segregación escolar) supone un problema grave para muchas escuelas y requiere competencias específicas por parte de los profesores (por ejemplo, competencias en métodos educativos sensibles con los retos de hablantes no nativos, también en las clases dominantes)

RECOMENDACIONES

Las ciudades deberían promocionar y apoyar más a las escuelas en la provisión de formación adecuada y apropiada para los profesores sobre cómo trabajar con alumnos de orígenes lingüísticos y culturales distintos. Esto puede hacerse, por ejemplo, desarrollando módulos obligatorios de adquisición de competencias interculturales conjuntamente con universidades y las autoridades nacionales responsables del currículum de los futuros profesores

Las ciudades deberían animar a las escuelas a incrementar considerablemente el número de profesores de origen extranjero

Las ciudades deberían hacer un mapa de buenas prácticas en las escuelas que han adaptado sus métodos de enseñanza y organizar transferencias de conocimientos y aprendizajes mutuos entre escuelas

Las ciudades deberían promocionar más las actividades de adquisición de competencias con el objetivo de incrementar la participación de los padres inmigrantes en la vida escolar (representación en los consejos escolares, grupos de apoyo a padres, clubs de deberes). Las asociaciones de inmigrantes pueden sacar provecho de estas actividades, que pueden ser multiplicadores efectivos y servir de enlace con los grupos meta

Las ciudades deberían destinar un presupuesto a las escuelas de forma que les permita abordar retos de enseñanza específicos con los mejores materiales y el personal más cualificado

Si los presupuestos de las escuelas no están en el mandato de una ciudad, el gobierno local debería presionar para que se destine un presupuesto que sea adecuado para proporcionar igualdad de oportunidades en el sistema educativo, independientemente de la residencia de uno

BUENAS PRÁCTICAS

LEEDS: *Stephen Lawrence Education Standard (SLES)*

El SLES se estableció en 2000 en respuesta al asesinato de Stephen Lawrence – un adolescente británico negro del sudeste de Londres – en 1993 y al Informe de investigación McPherson. Los objetivos del SLES son promocionar la igualdad racial y la cohesión comunitaria en las escuelas desarrollando enfoques de liderazgo eficaz e integrales por parte de las escuelas para este trabajo. Las escuelas trabajan juntas en grupos para desarrollar políticas y prácticas (por ejemplo, desarrollo del currículum, formación del personal, actividades de adquisición de competencias para los padres) y compartir estrategias y buenas prácticas. Las escuelas pueden conseguir el SLES al nivel 1, 2 o 3, siendo el 3 el estándar más elevado donde los temas de igualdad racial y cohesión comunitaria están del todo incrustados en la vida y el trabajo de la escuela.

BERLÍN: *Proyecto Stadtteilmütter (Madres de barrio)*

Stadtteilmütter es un proyecto piloto que emprendió la ciudad en 2007 en los barrios con una elevada población extranjera. El proyecto está diseñado para mejorar los resultados educativos de los niños inmigrantes a través de la mejora de las competencias paternas de las familias, concretamente en relación a la comprensión del sistema educativo. Las mujeres de origen extranjero se someten a un amplio programa de formación que les permite actuar como ‘madres de distrito’ ante las familias en sus respectivas comunidades, dando apoyo y consejo a los padres en temas educativos. Hasta ahora, el proyecto ha formado con éxito a 166 ‘madres de distrito’ que han llegado a más de 2.200 familias en los barrios participantes.

ROMA: *mediadores interculturales en escuelas*

Algunas escuelas de Roma, particularmente aquellas ubicadas en áreas con un porcentaje alto de personas de origen extranjero, se benefician de los mediadores interculturales que financia la ciudad. Estos mediadores normalmente provienen de una ONG cooperante y actúan como una combinación de intérpretes, mediadores y trabajadores sociales. Normalmente son ciudadanos extranjeros y, como mediadores, su objetivo es facilitar la comunicación entre las personas (alumnos, profesorado, padres y personal de la escuela) de diferentes orígenes lingüísticos y culturales. También actúan de manera preventiva para evitar los malentendidos y los conflictos.



7 Adaptación de los servicios de ocupación a las necesidades de la población de origen extranjero

En el marco del proyecto DIVE, ‘servicios de ocupación’ se aplica a todas las formas de ocupación y formación profesional que no sean la actividad por cuenta propia y la actividad en un servicio público a nivel municipal.

ESTADO En la mayoría de ciudades europeas, los inmigrantes tienen menores tasas de ocupación y mayores tasas de desocupación que los residentes establecidos. Los servicios de ocupación y formación son un puente crucial para la inclusión de los inmigrantes en la sociedad. A la hora de usar estas herramientas para facilitar dicha inclusión, la mayoría de las ciudades comparten responsabilidades con departamentos y agencias de distintos niveles de gobernanza, como las agencias de ocupación nacional. Aunque esto puede representar un obstáculo para la total comprensión de las necesidades de las personas de origen extranjero a la hora de acceder

al mercado laboral, las autoridades locales intervienen mediante múltiples iniciativas para adaptar sus servicios de ayuda y para desarrollar programas basados en la cooperación con otras organizaciones involucradas. Estas intervenciones ayudan a mejorar la tasa de ocupación inmigrante reforzando sus habilidades y competencias, particularmente las de aquellos en transición de la escuela al trabajo. Sin embargo, la compleja interacción entre diferentes organizaciones a veces tiene como resultado una evaluación pobre de la eficacia de estas acciones conjuntas. En consecuencia, las autoridades locales raramente son capaces de apreciar su eficacia.

DESAFÍOS

Los amplios programas de ayuda a la ocupación no logran identificar las distintas necesidades de los diversos grupos de inmigrantes, incluyendo jóvenes extranjeros en transición de la escuela al trabajo

RECOMENDACIONES

- Las ciudades deben implementar programas de ayuda a la ocupación hechos a medida de los contextos variantes de los diferentes grupos, en particular de los recién llegados y de los jóvenes en transición de la escuela al trabajo. Por ejemplo, las tasas de abandono escolar de alumnos de origen extranjero pueden cruzarse con las de aquellos que acceden a la formación profesional para asegurar que hay un sistema de ‘captación’ en funcionamiento
- Desarrollar alianzas con agencias de ocupación locales y seleccionar empresas privadas para ofrecer más oportunidades de experiencia profesional a los jóvenes extranjeros
- Las ciudades pueden apoyar actividades de consejería y enfoques de modelos de conducta desarrollando alianzas entre escuelas, asociaciones de inmigrantes y agencias locales de ocupación

BUENAS PRÁCTICAS

ROMA: Proyecto ‘PALMS’

El proyecto PALMS estuvo financiado por el programa EU EQUAL y se implementó de 2005 a 2008 con el objetivo de facilitar el acceso de menores extranjeros no acompañados a oportunidades de formación y experiencia laboral. El proyecto estableció una red compuesta de profesionales del sector privado, expertos de instituciones públicas y representantes de asociaciones de inmigrantes. Se organizaron seminarios en los que los participantes de las redes intercambiaban sus metodologías, experiencias y prácticas de trabajo con menores extranjeros no acompañados. Esto tuvo como resultado la creación de una etiqueta para ‘empresas socialmente responsables’. Paralelamente a estas actividades de adquisición de competencias para profesionales en activo, los menores no acompañados recibían orientación específica, preparación y formación. En total, 179 menores obtuvieron un contrato de prácticas a través de PALMS y 110 más fueron contratados al final del proyecto.

ÁMSTERDAM: recogida de datos por Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs y uso en el diseño de servicios

La Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (PAO) reúne a la administración local de Ámsterdam y a representantes del mundo de los negocios, del sector educativo y de la formación profesional y a los sindicatos.

El reconocimiento de las cualificaciones es un proceso burocrático pesado que las autoridades locales no agilizan

De modo similar, el reconocimiento de las habilidades y competencias es un área en la que las administraciones municipales podrían hacer mucho más

Facilitar el reconocimiento de cualificaciones y diplomas de fuera de la UE, por ejemplo estableciendo oficinas de enlace con la institución nacional relevante

Facilitar la evaluación, el reconocimiento y el desarrollo de habilidades y competencias estableciendo servicios de asesoría personales en cooperación con las agencias locales de ocupación

Algunas profesiones, como los notarios y los abogados, están altamente reguladas y en ciertos países están cerradas a los inmigrantes

Las ciudades deberían influir en las autoridades nacionales y asociaciones de comercio para abrir las profesiones reguladas a los inmigrantes

Usando a los miembros de las redes como fondo común de conocimiento, la PAO produce un informe bianual del mercado laboral que proporciona a la administración local datos actualizados sobre el estado laboral de los ciudadanos de Ámsterdam, incluyendo aquellos de origen inmigrante. En la línea de la política actual de la ciudad, los datos se desglosan por etnicidad solo cuando se hace evidente la necesidad. Finalmente, PAO también hace recomendaciones sobre políticas en base a sus observaciones, que son las que usa la administración local para adaptar servicios.

BERLÍN: proyecto 'Kumulus-Plus'

El objetivo del proyecto Kumulus-Plus es facilitar la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes, incluyendo los de origen extranjero. Está financiado por el programa EU EQUAL y es una continuación del proyecto Kumulus emprendido por la ciudad de Berlín en 1993. El proyecto cuenta con la participación tanto de las agencias especializadas en ocupación y asociaciones de inmigrantes y ofrece un paquete exhaustivo de formación en ocupación y orientación que incluye asesoramiento individual y en grupos, información sobre el mercado laboral y sobre la posibilidad de obtener el reconocimiento formal de la cualificación obtenida en el país de origen, referencias sobre servicios de ocupación, ofertas de formación en prácticas, cursos de formación profesional y cursos de lengua alemana y ayuda para la preparación de las demandas de trabajo.



8 Adaptación de los servicios de ayuda a las necesidades de los empresarios de origen extranjero

En el marco del proyecto DIVE, los servicios de apoyo a las empresas se refieren a servicios provistos por las autoridades locales (y/o sus socios y contratistas) para ayudar a los autónomos, es decir, personas que tienen su propio negocio o práctica profesional con el propósito de obtener un beneficio.

ESTADO La presencia de inmigrantes en las ciudades europeas se refleja cada vez más en un paisaje empresarial diverso. Las empresas de inmigrantes, que a menudo se veían como precarias y orientadas a la comunidad, tienen un papel importante en las economías de las ciudades y en los mercados laborales de casi todas partes. Algunas ciudades europeas reflejan estos desarrollos a través de servicios de apoyo a las empresas como programas de creación y esquemas de microcréditos hechos a medida de las necesidades de los inmigrantes. Sin embargo, se trata

de iniciativas a pequeña escala que a menudo tienen su origen en políticas sociales más que en un reconocimiento oficial de la contribución de los empresarios inmigrantes a la prosperidad de la ciudad. En consecuencia, estos servicios responden a las necesidades de los empresarios solo en parte, ya que estos deciden buscar apoyo directo en miembros de sus respectivas comunidades. A la vez, la experiencia de empresarios que han tenido éxito en términos de lecciones aprendidas no siempre se usa lo suficiente para mejorar los servicios.

DESAFÍOS

La contribución de los emprendedores inmigrantes al crecimiento económico y la cohesión social aún no se valora lo suficiente y esto se refleja en la poca cantidad de actividades de apoyo concretas

La falta de conciencia, investigación y datos sobre el alcance actual y el crecimiento potencial de los sectores en los que trabajan los emprendedores inmigrantes

El potencial de cooperación estratégica con las asociaciones de inmigrantes, organizaciones de la sociedad civil y socios sociales para transmitir las necesidades de los emprendedores inmigrantes y para diseminar información sobre servicios de apoyo aún está sin explotar

No se promociona lo suficiente a los emprendedores inmigrantes que tienen éxito como modelos de conducta, y tampoco participan lo suficiente a la hora de compartir lecciones aprendidas y factores de éxito

RECOMENDACIONES

Los políticos y profesionales necesitan celebrar, valorar y promocionar públicamente las contribuciones económicas hechas por emprendedores inmigrantes al éxito y riqueza de la ciudad

Las autoridades locales deberían encargar una investigación para hacer un mapa de las características de los emprendedores inmigrantes, incluyendo el tamaño de las empresas y sectores en los que trabajan. Se deberían compartir los hallazgos con otros departamentos relevantes de la autoridad local para identificar qué departamento/servicio es más apropiado para proporcionar la ayuda adecuada a los emprendedores inmigrantes

Puesto que normalmente tienen un mayor alcance en las comunidades extranjeras que la autoridad central, las asociaciones de inmigrantes y organizaciones de la sociedad civil podrían involucrarse en el análisis de las necesidades de los emprendedores inmigrantes en términos de apoyo y adquisición de competencias

Los emprendedores inmigrantes que tienen éxito deberían involucrarse en el diseño y provisión de servicios de ayuda a las empresas que ofrece la administración local y sus socios, ya que sus consejos pueden ser mejor recibidos por parte de las comunidades extranjeras

BUENAS PRÁCTICAS

ROMA: recogida de datos y uso en el diseño de servicios por *Entrepreneurs Help Desk*

El *Entrepreneurs Help Desk* trabaja sobre la base de una evaluación exhaustiva de las necesidades de los empresarios inmigrantes y sobre un buen conocimiento estadístico del estado de este sector. Estos datos se usan para adaptar servicios de apoyo a este sector, como por ejemplo esquemas de microcréditos y fondos de garantías, pero también dando apoyo para redactar planes de negocios y CV.

ÁMSTERDAM: proyecto *Suikeroom*

La ciudad de Ámsterdam es un socio estructural de la *Suikeroom Foundation*, un fondo para la creación de empresas étnicas financiado por empresas establecidas. El fondo se creó en 2006 al observar que los empresarios de minorías étnicas a menudo no tienen las conexiones y las redes necesarias para crear un negocio con éxito. Los empresarios reciben orientación para redactar un plan de negocios sólido y, tras una selección, se les presenta a los inversores. La Fundación actúa también como fondo de inversión, cosa que significa que los inversores también obtienen beneficio cuando el negocio tiene éxito, mientras que el empresario sigue siendo el mayor accionista. Los empresarios de minorías étnicas se consideran desde el principio como socios igualitarios y potencialmente creadores de beneficios y no como un grupo meta para acciones caritativas.

Las ciudades como Empleadores



1 Una plantilla que refleje la población de la ciudad

ESTADO Una autoridad local cuya plantilla refleje la diversidad de la población a la que sirve es un tema de justicia social, pero también de eficiencia en el diseño de servicios. Hoy por hoy, las ciudades europeas entienden claramente los beneficios de esta adaptación, incluso aquellas cuya legislación nacional les impide contratar nacionales de fuera de la UE en los cuerpos públicos. En algunas ciudades, este 'efecto espejo' es abiertamente conocido y tiene todo el apoyo tanto de los políticos como los altos directivos de la administración, mientras que en otras se considera algo imposible, dada la situación legal. Mientras que las ciudades progresan regularmente cuando se trata de diversificar el personal, la diversidad a nivel de dirección es aún una gran preocupación ya que es más probable que los extranjeros ejerzan trabajos de menos cualificación.

DESAFÍOS

Falta de datos exhaustivos sobre personal de origen extranjero por diferentes razones: falta de recursos para recoger datos, confusión sobre qué datos pueden recogerse legalmente por razones de privacidad, protección de datos y leyes antidiscriminación

El personal de origen extranjero a menudo es reticente a ser etiquetado como tal

RECOMENDACIONES

• Cuando sea posible, las autoridades locales podrían objetivar más sus datos sobre personal cruzándolos con los registros de población o con fuentes de información similares de forma compatible con la legislación nacional sobre protección de datos y privacidad

• Las ciudades podrían usar encuestas anónimas en las que el personal indique si tiene origen extranjero o no, según la definición nacional

• Sean cuales sean los métodos de recogida de datos usados, las ciudades podrían desarrollar actividades estratégicas de comunicación para la población general y el personal con el objetivo de explicar las razones que hay detrás de la recogida de datos y los beneficios a largo plazo de una política diseñada para proporcionar a los ciudadanos un personal de la administración municipal que concuerde con la composición de la población de la ciudad

BUENAS PRÁCTICAS

ÁMSTERDAM: compromiso por parte de los políticos y los altos directivos

Una plantilla municipal que refleje la composición de la población de la ciudad es un objetivo claro formulado por la administración de Ámsterdam, tanto a nivel político como de altos directivos. A principios de los años 80 ya se formuló una política de personal con este objetivo en mente, y desde 1991 el documento legal de base de la administración contiene un artículo sobre política de diversidad en el personal directivo. Se estableció un nuevo programa de diversidad para el periodo 2007-10 con objetivos a nivel de escala de sueldo. Mientras que el objetivo para el 2010 es menor que el porcentaje de personal extranjero en la población de Ámsterdam, el programa de diversidad ha permitido que la administración progrese de un 14% de personal de origen extranjero en 2006 a un 21,5% en 2008.

Las leyes nacionales pueden limitar a las autoridades locales a la hora de emplear nacionales de fuera de la UE en la administración pública – en algunos casos las limitaciones también abarcan los puestos temporales y el empleo en empresas de titularidad pública, como los transportes y las empresas de servicio público

- Las ciudades que están limitadas por la legislación nacional podrían incrementar indirectamente el porcentaje de personal extranjero proporcionando a nacionales de fuera de la UE trabajos de asesoría a través de cooperaciones con los proveedores de servicios, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado
- En los países en los que las normas nacionales restringen el empleo de nacionales de fuera de la UE, las autoridades locales podrían para influenciar a los gobiernos nacionales y parlamentos, por ejemplo a través de sus asociaciones nacionales de municipios. Se podría empezar levantando restricciones, por ejemplo, en los puestos basados en contratos, los puestos temporales, las sustituciones por baja maternal o los puestos en empresas de titularidad pública

Falta de colaboración entre Recursos Humanos y los equipos de dirección sobre cómo lograr los objetivos de empleo relacionados con la diversidad

- Los objetivos deberían desarrollarse de tal manera que sean alcanzables y apreciables
- Desarrollar canales de comunicación entre las diferentes oficinas de Recursos Humanos de la autoridad local (por ejemplo, en los niveles centrales y departamentos, si es el caso) y entre la oficina de Recursos Humanos y los equipos de dirección con vistas a compartir buenas prácticas sobre cómo lograr los objetivos

LEEDS: Iniciativa de Centro de Desarrollo BME
En el Ayuntamiento de Leeds se detectó una falta de representación de profesionales de raza negra y minorías étnicas. Por consiguiente, el Ayuntamiento decidió establecer dos centros de desarrollo en 2006-08 con el objetivo de proporcionar información a los candidatos del grupo de gerencia media con potencial para ascender a puestos de dirección más altos. Gracias al trabajo con los altos directivos existentes, se identificaron 10 competencias directivas claves que configuraron la base de los centros de desarrollo y los planes individuales personales de desarrollo. La evaluación inicial del impacto de la progresión profesional a largo plazo de aquellos que asistieron a los centros de desarrollo en 2006-07 indica que, a día de hoy, más del 27% de los 29 empleados han sido ascendidos dentro del Ayuntamiento o han recibido nuevas oportunidades de otros empleadores.



2 Aumento de la conciencia intercultural del personal de la administración municipal

ESTADO *Las ciudades reconocen que existe la necesidad de servir a los ciudadanos de todos los orígenes de una forma eficaz por igual, aunque hay incertidumbre sobre cuáles son las competencias necesarias para lograrlo. De ahí que las diferentes iniciativas llevadas a cabo para atender esta necesidad a menudo no se traduzcan en un marco formal para definir y medir estas habilidades y competencias. En consecuencia, esto impide que haya un lenguaje común, un intercambio eficaz y un uso estandarizado de competencias interculturales en la contratación y promoción del personal y en la provisión de servicios.*

DESAFÍOS

Hay una incertidumbre extendida sobre el lenguaje y alcance de las 'competencias y habilidades interculturales'. Esto dificulta el desarrollo de un marco para la formación y la medición de estas habilidades y competencias e impide su uso estandarizado en la contratación y promoción de personal

La formación en habilidades y competencias interculturales a menudo es de escala (el tipo y la cantidad de participantes) y alcance (la gama de competencias que cubre) estrechos

La evaluación de la efectividad de la formación a menudo es limitada

Los expertos de origen inmigrante no se involucran lo suficiente en el diseño y la provisión de formación intercultural

RECOMENDACIONES

Los departamentos de Recursos Humanos podrían emprender estudios comparativos de marcos existentes para medir las habilidades y competencias interculturales y adaptar uno que encaje con la cultura de trabajo de las autoridades locales. Una vez este marco se probara con éxito en el campo de la formación intercultural, podría aplicarse a procedimientos de contratación y promoción

Extender la formación a todo el personal, priorizando el personal directivo de Recursos Humanos, provisión de servicios y diseño de servicios

Evaluación de la efectividad de la formación: cruzar los datos de opinión de los participantes con los de los clientes en primera línea de servicios y de todo el personal sobre conciencia intercultural y comprensión dentro de la plantilla

Consultar con las organizaciones de inmigrantes y las organizaciones de la sociedad civil a la hora de diseñar formación sobre conciencia intercultural y comprensión

Las cooperaciones o acuerdos de servicios con las asociaciones de inmigrantes, las organizaciones de la sociedad civil y las empresas de titularidad inmigrante y las que ofrecen formación puede ayudar a la autoridad local si faltan recursos internos para el personal – esto también ayudaría a diversificar su base de proveedores (ver más al respecto en la sección de Ciudades como compradoras de bienes y servicios)

BUENAS PRÁCTICAS

BERLÍN: Abertura intercultural

Formar al personal del Senado en habilidades y competencias necesarias para trabajar de forma eficaz con personas de una amplia gama de orígenes culturales y lingüísticos es parte de la estrategia Abertura Intercultural de Berlín, diseñada para adaptar la administración al trabajo con una base de clientes diversa. Se organizan talleres para todos los empleados centrados especialmente en los directores de servicios. El proceso empezó en la Oficina Extranjera del Senado en 2004 y desde entonces se ha extendido a otras partes de la administración, como centros de trabajo en áreas con una alta proporción de personas de origen.

3 Testimonio de la experiencia de trato del personal de origen extranjero

ESTADO *Mientras que evaluar si el personal de origen extranjero recibe un trato justo e igualitario en el trabajo es difícil de medir, las encuestas de personal son, sin embargo, un instrumento de ayuda a tal efecto y su uso se extiende poco a poco por las ciudades europeas. No obstante, debido a su diseño o a su baja tasa de respuesta, los procedimientos de queja efectivos ayudan a contrarrestar las experiencias de discriminación, pero una falta de confianza y transparencia a menudo impide que el personal de origen extranjero haga más uso de ellos.*

DESAFÍOS

Puede que exista confusión legal sobre el uso de encuestas de personal en relación con la protección de datos, privacidad y legislación antidiscriminatoria

Las encuestas de personal, donde existen, puede que no proporcionen una comprensión satisfactoria sobre si el personal de origen extranjero recibe un trato justo e igualitario (cantidad y alcance de las preguntas, baja tasa de respuesta)

Los procedimientos de queja, donde existen, a veces no funcionan adecuadamente por diferentes razones: falta de comunicación y publicidad o falta de confianza y transparencia en la tramitación de las quejas. Esto puede dar como resultado un número excepcionalmente bajo de quejas relacionadas con la discriminación racial o étnica, cosa que da a la autoridad local una comprensión alterada de la situación real

RECOMENDACIONES

Garantizar que la encuesta se diseña de tal forma que permita a la autoridad local comprender bien la situación (con preguntas específicas relacionadas con las situaciones de discriminación) y hacer que la participación en la encuesta de personal sea un deber obligatorio en todos los niveles de personal

Garantizar que los procedimientos de queja son transparentes, de ese modo se crea un ambiente donde las víctimas de discriminación étnica o racial tienen confianza para presentar una queja

BUENAS PRÁCTICAS

LEEDS: encuesta de personal

El Ayuntamiento inspecciona a su plantilla cada dos años mediante una encuesta de personal. Aunque la participación del personal no es obligatoria, las tasas de respuesta se han incrementado del 26% en 2004 al 41% en 2007. Como empresario que promueve la igualdad de oportunidades, el Ayuntamiento incluye preguntas sobre experiencias de discriminación injustas, acoso y tiranización. Un consultor independiente analiza los resultados de la encuesta de personal, y los datos se analizan por etnicidad, cosa que permite al Ayuntamiento entender si el personal de origen extranjero recibe un trato similar comparado con el del resto del personal.

4 Contratación y promoción del personal de origen extranjero

ESTADO *Las ciudades europeas han empezado a equiparar sus políticas de empleo con sus estrategias para diversificar la plantilla. Sin embargo, aún existe una brecha entre sus esfuerzos por contratar y los objetivos generales. En particular, los ‘modelos de conducta’ sobre diversidad e igualdad raramente tienen un perfil lo suficientemente elevado como para atraer a candidatos de origen extranjero y los grupos de contratación pocas veces representan la diversidad de la población de la ciudad. El reconocimiento de las cualificaciones es otra área en la que las autoridades locales podrían hacer más para ayudar, aunque esto es una prerrogativa nacional en todos los estados miembros.*

DESAFÍOS

A menudo no se saca todo el partido del potencial de las asociaciones de inmigrantes y las ONG de trabajo a la hora de repartir información

Los 'modelos de conducta' de diversidad e igualdad no se usan lo suficiente para atraer a candidatos de origen extranjero

La incorporación de los principios de diversidad e igualdad en las condiciones de trabajo no es sistemática (por ejemplo, el uso de lenguaje no discriminatorio, cualificación necesaria)

Los paneles de entrevistadores para la contratación y promoción raramente son representativos de la población de la ciudad

RECOMENDACIONES

Involucrar a los modelos de conducta de diversidad e igualdad así como también a las asociaciones de extranjeros y ONG de trabajo en el diseño de campañas de contratación meta

Garantizar que los procesos de contratación externos, por ejemplo mediante agencias de contratación, están sujetos a los mismos principios de diversidad e igualdad usados por la contratación interna y directa

Desarrollar formación para todos los funcionarios de Recursos Humanos dentro de la administración de la ciudad sobre cómo incluir los principios de diversidad e igualdad en las condiciones de trabajo. Esta formación podría extenderse luego a través de los funcionarios de Recursos Humanos a otros directivos dentro de la administración

Donde sea posible, garantizar que los paneles de entrevistadores para la contratación y la promoción son representativos de la población de la ciudad

BUENAS PRÁCTICAS

LEEDS: programas de oportunidades de formación PATH para personas de origen extranjero

Creado en 1985, PATH es la sigla para *Positive Action Training in Housing* (Acción Positiva para la Formación en el sector Inmobiliario), pero desde entonces ha extendido sus actividades a otros campos. El programa está diseñado para abordar la falta de representación de grupos de minorías étnicas en la ocupación y para desarrollar el potencial de las personas de origen extranjero mediante la provisión de formación profesional, educación y oportunidades de trabajo. El Ayuntamiento apoya el programa y lo usa en sus estrategias de contratación. Por ejemplo, el departamento de Asistencia Social a Adultos formó a siete personas como ayudantes de trabajadores sociales en 2008 y los formados con éxito se usan de modelo de conducta para atraer a más candidatos. El PATH actúa como una organización sin ánimo de lucro independiente y está gobernado por una junta con representación del Ayuntamiento, así como también de asociaciones de inmigrantes y agentes sociales. Los estudios de caso de la página web de PATH usan personas formadas con éxito como modelos de conducta en vistas a atraer más candidatos.

BERLÍN: "Berlin braucht dich!", campaña de contratación de trabajadores en prácticas

La campaña de contratación de trabajadores en prácticas "Berlin braucht dich!" (que se puede traducir por: '¡Berlín te necesita!') se estableció en 2006 y pretende diversificar la plantilla del Senado promocionando oportunidades de formación en prácticas a las comunidades extranjeras. En un contexto de crisis económica, se han congelado los procesos generales de contratación y esta campaña es actualmente el principal instrumento del que dispone el Senado para lograr la diversidad en su plantilla. Planeado para estar vigente hasta 2012, la promoción e información de las actividades de la campaña también involucra a las asociaciones de inmigrantes y padres con el objetivo de incrementar su alcance. Las partes implicadas también participan a la hora de asegurar que el progreso se vigila de cerca – el porcentaje de personas de origen extranjero en formación ya ha aumentado del 6% en 2006 al 14,5% en 2008.

Las ciudades como Compradoras de Bienes y Servicios



1 Garantizar la igualdad de acceso a contratos públicos de las empresas de titularidad inmigrante y diversas

ESTADO *El uso de principios de diversidad e igualdad en la contratación pública aún se encuentra en un estado muy temprano de desarrollo en la mayor parte de Europa. Uno de los factores principales es la complejidad legal y la incertidumbre alrededor de este tema, que provoca que las ciudades se ‘queden en terreno seguro’. Sin embargo, se reconocen cada vez más los beneficios generales para el crecimiento económico y la cohesión social de garantizar que las empresas de titularidad inmigrante y diversas tengan igualdad de acceso a los contratos públicos. No obstante, las autoridades locales no tienen el conocimiento suficiente ni las herramientas necesarias para medir el progreso de la eliminación de obstáculos experimentados por las empresas de titularidad de inmigrante y diversas a la hora de competir por los contratos públicos.*

DESAFÍOS

Falta de datos sobre la composición de los proveedores existentes, especialmente sobre la nacionalidad y origen étnico de los propietarios de la empresa y el personal

No se reconoce lo suficiente la necesidad de hacer un seguimiento de los datos de diversidad e igualdad de proveedores exitosos y (particularmente) no exitosos y, en consecuencia, no se han desarrollado las herramientas relevantes

No hay una imagen clara de las características de las empresas de titularidad inmigrante y diversas (sectores en los que trabajan, tamaño de las empresas)

No hay suficiente comprensión sobre el valor añadido con el que las empresas de titularidad inmigrante y diversas contribuyen a la economía local y a la cohesión social y sobre cómo prestan servicios las autoridades locales

La creencia de que eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las empresas de titularidad inmigrante y diversas a la hora de acceder a las oportunidades de contratación pública es similar a darles trato preferente y, por lo tanto, discriminatorio ante otras empresas

RECOMENDACIONES

Evaluación de las disposiciones actuales para hacer un seguimiento de los proveedores exitosos con el objetivo de identificar cambios que puedan ayudar a las ciudades a entender del todo la composición de sus proveedores actuales

Mapa general de las características de las empresas de titularidad inmigrante y diversas

Establecer diálogos con las autoridades nacionales responsables de la legislación de contratación y de políticas, y animarles a hacer pleno uso de las oportunidades que ofrecen las regulaciones nacionales y europeas. Este diálogo podría establecerse mediante asociaciones nacionales de municipios y situarse en el marco de esfuerzos actuales llevados a cabo por muchos estados miembros de la UE para facilitar el acceso de las pymes a oportunidades de contratación pública

BUENAS PRÁCTICAS

LEEDS: encuesta de diversidad e igualdad en la cadena de suministro

En marzo de 2009, Leeds finalizó su Encuesta sobre Igualdad de Oportunidades, que examina la cadena de suministro del Ayuntamiento y su plantilla, y evalúa cómo los proveedores incluyen los principios de diversidad e igualdad en sus prácticas laborales. Se pregunta sobre el perfil de los propietarios y los directores, la plantilla, prácticas de contratación y empleo. Los resultados muestran, por ejemplo, que el 5,58% de los propietarios de empresas o juntas de directores y el 10,6% de empleados son ‘ciudadanos de raza negra/minoría étnica’, y que el 78,3% de proveedores ofrecen formación en diversidad e igualdad a los supervisores, directores y responsables de contratación de personal. A la vez, la encuesta ayuda al Ayuntamiento a evaluar cuán abiertas y transparentes son sus prácticas de contratación y si esta práctica actual tiene como resultado un beneficio positivo para las personas de todos los orígenes.



2 El uso de los principios de diversidad e igualdad en la contratación pública

ESTADO *A pesar de que generalmente las ciudades no tienen claro sus poderes legales, han adoptado métodos innovadores para construir principios de diversidad e igualdad directamente en los procedimientos de contratación y deberían ser elogiadas por ello. Sin embargo, surgen preocupaciones en relación a la aparente falta de formación adecuada de funcionarios de contratación y la débil capacidad de las autoridades locales para hacer un seguimiento del cumplimiento de los deberes de diversidad e igualdad por parte de sus suministradores.*

DESAFÍOS

La complejidad legal general y la falta de claridad alrededor del uso de criterios sociales en la contratación pública y sobre cómo incorporar estos criterios en los procedimientos (especificaciones de licitación, selección, obtención)

Falta de experiencia legal dentro de la administración municipal para aconsejar a los funcionarios de contratación sobre cómo incorporar los principios de diversidad e igualdad en los procedimientos. En consecuencia, los funcionarios de contratación no tienen la formación adecuada y no se les da pautas suficientes

Falta de capacidad de seguimiento a lo largo de toda la cadena de suministro (por ejemplo, contratistas de los contratistas de las ciudades)

RECOMENDACIONES

En cooperación con las autoridades nacionales encargadas de las leyes y políticas de contratación, clarificar las disposiciones legales en relación al uso de criterios de diversidad e igualdad en los procedimientos de contratación pública y cómo usarlos

Extender el conocimiento adquirido a través de la cooperación anteriormente mencionada entre los funcionarios de contratación mediante formación y pautas

Desarrollar la capacidad de seguimiento de la oficina de contratación de la autoridad local para que pueda garantizar que se aplican los deberes de diversidad e igualdad en toda la cadena de suministro. Por ejemplo, obligando a los contratistas de los contratistas de las ciudades a informar sobre su progreso a la hora de alcanzar sus deberes

BUENAS PRÁCTICAS

LEEDS: Herramienta de Contratación Socialmente Responsable y proceso de Garantía de Igualdad

La unidad de contratación del Ayuntamiento ha trabajado con el Equipo de Igualdad para desarrollar una Herramienta de Contratación Socialmente Responsable y un proceso de Garantía de Igualdad. El Ayuntamiento usa la herramienta dentro de los procedimientos de precontratación para garantizar que se identifican y se mitigan los impactos de igualdad en la fase de presentación. Incluye una matriz que permite a los funcionarios de contratación identificar servicios que tengan un alto nivel de contacto con los clientes y tengan un impacto elevado en las comunidades extranjeras. Estos servicios luego se someten a un proceso de Garantía de Igualdad interno, que está diseñado para introducir los requisitos de diversidad e igualdad en las condiciones de contrato y garantizar el uso de herramientas de seguimiento (por ejemplo, encuestas de satisfacción) para asegurar que los servicios atienden a las necesidades de todos, incluso los inmigrantes.

ÁMSTERDAM: iniciativa 'Rendimiento Social de la Inversión'

'Rendimiento social de la Inversión', diseñado para incluir obligaciones sociales en los contratos públicos, empezó como proyecto piloto en 2007 en el Distrito Sud-este de Ámsterdam. En particular, se pedía a los contratistas que usaran el dinero generado por el contrato para ofrecer oportunidades de empleo a personas que están excluidas del mercado laboral, incluidos los inmigrantes. Aunque la iniciativa aún tiene que extenderse por toda la administración municipal y otros distritos, actualmente se están desarrollando pautas e instrumentos de seguimiento como consecuencia de una conferencia sobre inventario en 2009.



3 Apoyo a los contratistas para hacer frente a los deberes de diversidad e igualdad

ESTADO Hay que mencionar los esfuerzos hechos por algunas autoridades locales para ayudar a las pymes a licitar y a los contratistas a integrar deberes de diversidad e igualdad en su trabajo. Sin embargo, el potencial de las asociaciones de inmigrantes y de las organizaciones de la sociedad civil a la hora de informar sobre ofertas de licitación y organizar actividades de adquisición de competencias aún no se usa lo suficiente, cosa que representa una oportunidad perdida de compromiso por parte de las partes implicadas relevantes.

DESAFÍOS

Las actividades específicas de apoyo que tienen el objetivo de promocionar las oportunidades de contratación y la formación en adquisición de competencias se ven como una muestra de trato preferente a las empresas de titularidad inmigrante y diversas

Falta de recursos (personal, tiempo) para organizar actividades de enlace comunitario y adquisición de competencias

Las medidas de extensión a veces están en conflicto con la política nacional, por ejemplo, convocatorias en diferentes lenguas

Falta de comunicación entre las unidades de contratación de las ciudades y los servicios de apoyo a los emprendedores

RECOMENDACIONES

Desarrollar alianzas con asociaciones de inmigrantes y organizaciones de la sociedad civil para diseñar y proveer actividades de adquisición de competencias como encuentros con el comprador. Hacer esto mediante cooperaciones reduce los límites de los recursos que establece la ciudad y refuerza los lazos con las partes implicadas

Revisar las estrategias de publicidad de convocatorias de licitación para incluir a los medios y redes inmigrantes – aquí la cooperación con asociaciones de inmigrantes también puede ser útil

Construir un canal de comunicación entre las unidades de contratación de las ciudades y los servicios de apoyo a los emprendedores a través del cual puedan anunciarse las convocatorias de licitación a los emprendedores inmigrantes – esto también podría contribuir a compartir datos y buenas prácticas y a aprender de ellos

BUENAS PRÁCTICAS

LEEDS: guía para contratistas

La Unidad de Contratación del Ayuntamiento ha trabajado con el Equipo de Igualdad para desarrollar una serie de pautas diseñadas para ayudar a los futuros contratistas a cumplir con los deberes de igualdad dentro de la ley y la política del Ayuntamiento en este campo.

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO ●●●●●

La atracción que sienten los inmigrantes por las ciudades europeas es un tema actual y, como consecuencia, las ciudades cada día son más diversas. El proyecto DIVE se diseñó como un proyecto de aprendizaje mutuo sobre cómo los gobiernos municipales pueden desarrollar políticas innovadoras para garantizar la igualdad de oportunidades y abrazar la diversidad para adaptarse a estos cambios.

Aunque hoy en día la migración internacional es omnipresente en Europa, no afecta a cada ciudad de la misma manera y con la misma extensión. Algunas ciudades tienen una historia más larga de migración internacional que otras, atraen a diferentes grupos o se hallan en diferentes fases en su camino de convertirse en sociedades urbanas diversas. Además, el concepto de las ciudades a la hora de responder a este fenómeno está influido por los modelos nacionales, las tradiciones políticas y los discursos que aún no se han “europeizado” del todo.

A la hora de evaluar las estrategias de las ciudades para desarrollar políticas de integración hay que apreciar y respetar la diversidad de enfoques. Las recomendaciones genéricas dadas en las secciones anteriores, por lo tanto, hay que adaptarlas a los contextos locales y a las diferentes culturas y métodos de trabajo. Con esta perspectiva, el beneficio de usar un punto de referencia con objetivos comunes es elevar los estándares de política y servicios de las ciudades por toda Europa a la vez que permitir que se llegue a los resultados de distinta forma.

Mediante la evaluación de las cuatro “ciudades DIVE”, los iguales toman conciencia de algunos desafíos principales. El primero es la tensión, que es inherente en el campo de las políticas de diversidad e igualdad, entre el principio de trato igualitario y el abordaje de las necesidades de grupos específicos de población. Las ciudades reconocen que hacer frente a las necesidades de los inmigrantes requiere una navegación y equilibrio constantes entre la adaptación de los servicios generales y el desarrollo de acciones específicas, y que, por lo tanto, los dos enfoques deberían coexistir en el paquete de políticas de la ciudad. En las ciudades europeas se tiene tendencia a abordar todo lo posible a través de servicios formales y todo lo necesario a través de ayuda específica, particularmente en la integración de recién llegados. Los gobiernos municipales siempre necesitan pensar cómo enlazar la ayuda específica con los servicios formales y cómo organizar la transición de lo primero a lo segundo (por ejemplo, en la educación).

Existe una tensión similar entre la acción positiva y la necesidad de abordar explícitamente grupos particulares y el efecto de “etiquetaje” inherente que esto causa. Mientras que es importante saber si los miembros del personal de diferentes orígenes étnicos son tratados de forma igualitaria, dejar constancia de su “origen” puede conllevar que sientan que se les señala innecesariamente por un trato especial, viéndoles no como ciudadanos con competencias individuales y atributos personales, sino como extranjeros.

Otro desafío para la promoción de la diversidad y la igualdad que la revisión inter pares identificó es la típica dificultad de coordinación de políticas entre un gran número de actores, políticas y departamentos en las grandes administraciones públicas, como los gobiernos locales. A la hora de trabajar conjuntamente con instituciones como agencias de ocupación y sistemas educativos, que a menudo se dirigen desde otro nivel de gobernanza, el desafío de la coordinación de políticas a nivel local aumenta. Es necesario disponer de un enfoque sistemático para compartir y aprender de buenas (y malas) prácticas dentro de la administración y de una coordinación eficaz con los diferentes niveles de gobernanza. La coordinación debería evitar la duplicación de esfuerzos e identificar las sinergias potenciales y, al mismo tiempo, dejar espacio para la creatividad y la innovación en cada departamento y servicio específico.

La implicación y la participación de los ciudadanos es a la vez un desafío y una necesidad democrática, teniendo en cuenta que en muchos países se excluye a los nuevos residentes de participar en las elecciones locales debido a la legislación nacional. Mientras que las ciudades hacen esfuerzos considerables para acercarse a los ciudadanos, trabajar con los inmigrantes y sus organizaciones a la hora de planear políticas y servicios es una dificultad a añadir a un ejercicio ya exigente de por sí. Las promesas derivadas de la consulta y la participación son más legitimidad y políticas que satisfagan mejor las necesidades y que, por lo tanto, sean más eficaces. Garantizar que

las asociaciones de inmigrantes son representativas de sus comunidades y que tienen la capacidad de implicarse y trabajar con la administración ayudará a entender las necesidades, a mejorar los servicios y a promocionar la participación de los extranjeros en la sociedad.

Finalmente, también es importante reconocer que extender y desarrollar métodos más complejos de recogida de datos, hacer políticas a medida y adaptar servicios, consultar a los ciudadanos de forma regular y crear puentes entre organizaciones son todas acciones caras a las que las ciudades deben destinar los recursos adecuados a la vez que mantienen la calidad general del servicio. En tiempos de crisis económica, este impedimento no debería subestimarse ni usarse como pretexto para introducir recortes en lo que funciona.

Los desafíos a la hora de implementar políticas exitosas de diversidad e igualdad en realidad están creando tensiones que deberían estimular el desarrollo y aprendizaje de las ciudades. Cuando uno mira los esfuerzos de los gobiernos locales para navegar entre las políticas de diversidad e igualdad, hay que volver a mencionar un hallazgo del proyecto INTI-cities. Este hallazgo dice que es necesaria una estrategia de liderazgo, comunicación y relación

pública que haga hincapié en aquello que los inmigrantes aportan a la ciudad para hacer frente activamente a estas reacciones adversas. De igual modo, donde existan políticas dirigidas a grupos específicos, como los inmigrantes, las ciudades deberían explicar por qué dichas políticas son necesarias.

En conclusión, ya sea en su papel de creadoras de política y proveedoras de servicios, empresarias o compradoras de bienes y servicios, existen muchas opciones para las ciudades europeas para hacer frente eficazmente a los desafíos derivados de la migración y para sacar todo el provecho de los beneficios políticos, económicos, sociales y culturales que los inmigrantes aportan a la sociedad. Demostrando que están abiertas a revisiones inter pares y otros ejercicios de aprendizaje entre iguales similares, las ciudades pueden avanzar para abrazar este potencial.

DIVE es más que un proyecto temporal ya que está incrustado en la comunidad de aprendizaje permanente EUROCITIES, con sus Foros y Grupos de Trabajo, y el conocimiento obtenido con el proyecto no solo se plasma en este informe. A través de la *Carta de Integrating Cities*, que también se ha redactado dentro de este proyecto, los socios de DIVE y los miembros del Grupo de Trabajo sobre Migración

e Integración de EUROCITIES se comprometen a mejorar las estrategias de integración basadas en los principios comunes identificados en este ejercicio de aprendizaje a través de la red de EUROCITIES.

El proyecto DIVE es un hito para EUROCITIES a la hora de continuar con el intercambio entre sus más de 140 ciudades miembros sobre cómo adaptar instituciones, políticas y servicios a los desafíos y oportunidades de la migración y a la hora de servir de plataforma permanente para el aprendizaje y el diálogo político.



El proyecto Diversidad e Igualdad en las Ciudades Europeas – DIVE – (diciembre de 2008-abril de 2010) facilitó el aprendizaje sobre enfoques innovadores de gobernanza local que permiten a las ciudades hacer frente a los desafíos de las sociedades urbanas cada vez más diversas. El proyecto lo dirigió EUROCITIES y contó con la participación de las ciudades de Ámsterdam, Berlín, Leeds, Londres y Roma, así como también del Migration Policy Group y ethical partnership. El proyecto combinó ejercicios de evaluación comparada y de revisiones inter pares para evaluar los enfoques de las ciudades a la hora de incorporar principios de diversidad e igualdad en sus políticas de integración. Esta publicación es el resultado final del proyecto y presenta desafíos claves y recomendaciones de gobernanza en materia de integración en las ciudades europeas identificadas a lo largo del proyecto.

Para más información sobre el proyecto:
www.integratingcities.eu

