



II. Plan de Diversidad y Convivencia de Urretxu

DESDE LA DIVERSIDAD CULTURAL
A LA CULTURA DE LA DIVERSIDAD



Urretxuko udala



Índice

1.Introducción

2.Recorrido

3.Proceso de creación

3.1. Fuentes de información

3.2. Propuestas recibidas

3.3. Enfoque comunitario

3.3.1.Desarrollo de estrategias para intervenir en las políticas públicas de convivencia en Urretxu

3.3.2.Principios metodológicos del enfoque comunitario

4.Cultura de la diversidad

4.1. Diversidad y discriminación en Urretxu

4.1.1.Personas migrantes

4.1.2.Personas del colectivo LGTBIQ+

4.1.3.Personas con diversidad funcional

4.1.4.Minorías étnicas

4.1.5.Otras diversidades

4.2. Interseccionalidad

5.Principios básicos

5.1. Diversidad en el centro e igualdad de derechos

5.2. Principio de no discriminación

5.3. Enfoque comunitario

5.4. Principios transversales

5.4.1.Euskera

5.4.2.Perspectiva de género

5.4.3.Agenda 2030

6.Objetivos

6.1. Objetivos generales

6.2. Objetivos específicos

6.3. Objetivos operativos

7.Plan de actividades

7.1.Fortalecer la referencialidad de la Diversidad y la Convivencia.

7.2.Sensibilizar a la ciudadanía sobre los valores de Diversidad y Convivencia.

7.3.Desarrollar un trabajo conjunto entre los agentes implicados, con el fin de lograr un municipio más inclusivo.

7.4.Fortalecer los recursos disponibles de participación en la comunidad para toda la ciudadanía.

7.5.Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía.

8.Evaluación y seguimiento

8.1. Coordinación interna

8.2. Mesa de diversidad y convivencia

8.3. Indicadores de evaluación

8.4. Evaluación global del plan

9.Bibliografía

Anexo: Fichas de actividad



1. Introducción

Este plan de Diversidad y Convivencia de Urretxu, el segundo que lleva a cabo el Ayuntamiento de Urretxu, es el siguiente paso de un largo camino. Al inicio de este proceso se trabajaba la “Diversidad Cultural”, los procesos migratorios y la interculturalidad. Con el tiempo, sin embargo, a medida que el contexto ha ido cambiando, se ha ido evolucionando hacia la “Cultura de la Diversidad”, y se aborda el tema de la diversidad basada en derechos, partiendo de la premisa de que todas las personas somos diversas y que en esa diversidad se encuentra nuestra riqueza. Para ello, ha sido fundamental la comunidad y el trabajo realizado en la misma, tal y como se explicará más adelante.

El área de Diversidad y Convivencia del Ayuntamiento de Urretxu se sitúa en el Departamento de Acción Social desde el inicio de su andadura, en colaboración con el equipo de trabajo social y educadoras/es.

Cabe destacar que todas las acciones propuestas en este segundo plan de Diversidad y Convivencia han sido creadas para dar respuesta a las necesidades y desafíos identificados en colaboración con la comunidad. La mayoría, además, ya están en marcha y en el plan se detallan propuestas de mejora formuladas teniendo en cuenta los resultados de la evaluación continua.



2. Recorrido

Como se expone a continuación, el Ayuntamiento de Urretxu ha realizado a lo largo de los últimos años un largo y profundo recorrido en contra de la discriminación.

En 2008, el Ayuntamiento de Urretxu realizó un diagnóstico cualitativo y cuantitativo de las personas extranjeras en el municipio, a cargo de la empresa Prospektiker. El principal objetivo del diagnóstico fue acercarse a conocer la realidad de las personas migrantes residentes en Urretxu.

Después, en los años 2010 y 2011, el Ayuntamiento de Urretxu, junto a la Universidad del País Vasco y el grupo de investigación Parte Hartuz, puso en marcha un proceso participativo. De ese proceso surgió el Plan de Convivencia e Inmigración de Urretxu. En el mismo, además de identificar y reflexionar sobre las variables que influían en la convivencia, se realizaron varias propuestas para su mejora.

De ese plan se llegó a las siguientes conclusiones: hay que definir las variables que afectan a la convivencia y, reflexionando sobre ellas, hacer propuestas para mejorarla.

El Ayuntamiento de Urretxu, tras analizar el plan e identificar los puntos más controvertidos, estableció prioridades para el proceso de participación. En este sentido, se decidió crear la Mesa Mixta para la Convivencia y la Inmigración que se proponía en el Plan de Inmigración y Convivencia. En diciembre de 2012 se elaboró el proyecto de creación de la Mesa de Convivencia y en enero de 2013 se constituyó oficialmente la misma. A partir de entonces se desarrollaron las acciones propuestas en el plan para trabajar la interculturalidad.

En 2014, continuando con el recorrido mencionado, se creó el Protocolo de Acogida para la Convivencia. En ese protocolo se prestó especial atención a garantizar el derecho de toda persona habitante en Urretxu a participar en la vida social, cultural y económica del municipio.

En los años siguientes, el proyecto se estabilizó y fortaleció, habiéndose dotado de los recursos necesarios; tanto económicos como personales. Este proceso de estabilización y consolidación llevó a que el conjunto de acciones se convirtiera en un programa estructurado, con objetivos e indicadores.

En 2018, el Ayuntamiento de Urretxu decidió prorrogar el Plan de Convivencia por 4 años más (2019-2022). En 2023, el grupo de investigación Parte Hartuz realizó una evaluación y un diagnóstico de situación del plan, analizando la estrategia de incorporar un enfoque comunitario en el futuro. En 2024 se pondrá en marcha el plan para los próximos 6 años que se incluye en este documento.



Durante los últimos 13 años, el trabajo del Ayuntamiento de Urretxu en materia de Diversidad y Convivencia se ha convertido en un referente en el territorio, trabajando en algunos casos con habitantes de los municipios vecinos.

En este proceso destacan dos hitos:

a. El concepto de diversidad se ha ido extendiendo y ampliando. Así, de limitarse a la diversidad cultural y los procesos migratorios, se ha evolucionado hacia abordar todas las diversidades desde un enfoque de derechos.

b. A medida que la sociedad ha ido cambiando y transformándose, las acciones que se han organizado y desarrollado se han ido adaptando a los mismos, y por ello, en este documento se ha realizado el ejercicio de situar todos estos cambios que se han producido de forma natural, dentro de una nueva estrategia.



KULTUREN ARTEKO ELKARBIZITZA PROIEKTUA

2016. urtean zehar elkarbizitzarekin lotutako ekintzak.

Aurrekontua: 11.164€

PROIEKTUAREN BAITAN JARDUERA KOMUNITARIOAK

Kulturen azoka
Bizilagunak ekimena

PROIEKTUAREN BAITAN APLIKAZIOZKO NEURRIAK

"Urretxun bizi gara"

GFA-KO BIZIKIDETZA ETA ANIZTASUN PLANA

Aniztasuna zentzu zabalago batean jaso: jatorria, etnia, genero nortasuna, adina, orientazio sexuala, erlijioa, osasuna, diru-sarrerak, gaitasun funtzionala... etab.

ANIZTASUN SAREAK PROIEKTUA

2018. urtean zehar elkarbizitzarekin lotutako ekintzak, **jatorritik haratago doazen desberdintasunak aintzat hartuz**

Aurrekontua: 18.131€

ANIZTASUNENKO BIZIKIDETZA ERAIKI PROIEKTUA

2019. urtean zehar elkarbizitzarekin lotutako ekintzak, jatorritik haratago doazen desberdintasunak aintzat hartuz

Aurrekontua: 41.679,84€

PROIEKTUAREN BAITAN APLIKAZIOZKO NEURRIAK

"Urretxun bizi gara"
Irakurketa errezerako kluba
Familia Laguna programa

PROIEKTUAREN BAITAN SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK

Zurumurruen aurkako formazioa



EJ-AK SUSTATUTAKO AHOLKU SAREAN PARTE HARTU

ANIZTASUNENKO BIZIKIDETZA ERAIKI PROIEKTUA

2020. urtean zehar elkarbizitzarekin lotutako ekintzak, jatorritik haratago doazen desberdintasunak aintzat hartuz

Aurrekontua: 35.228,52€

PROIEKTUAREN BAITAN APLIKAZIOZKO NEURRIAK

Irakurketa errezerako kluba
Euskaraz eziteko estrategia indartu
Pagoetako Elkarbizitza Zentroa
Zentroko lantalde teknikoak abian jarri

PROIEKTUAREN BAITAN SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK

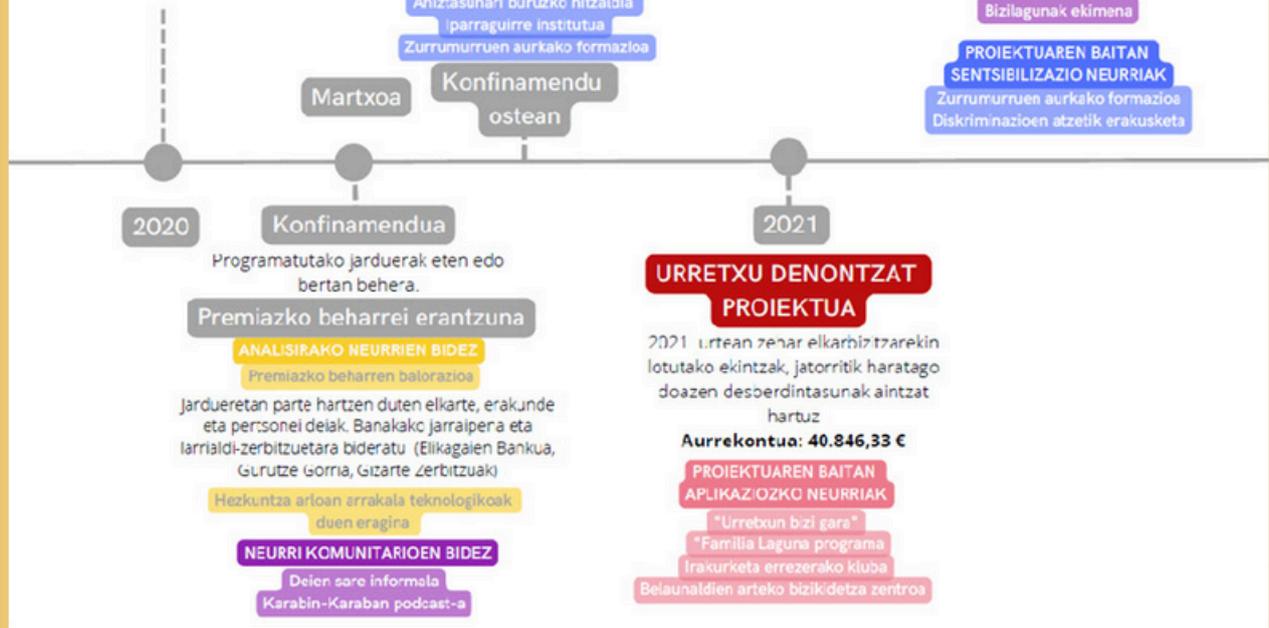
Aniztasunari buruzko hitzaldia
Iparragirre institutua
Zurumurruen aurkako formazioa

PROIEKTUAREN BAITAN JARDUERA KOMUNITARIOAK

Scape Room
Elkarbide paseoak
Errezeten liburua
Bizilagunak ekimena

PROIEKTUAREN BAITAN SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK

Zurumurruen aurkako formazioa
Diskriminazioen atzetik erakusketa



URRETXU DENONTZAT PROIEKTUA

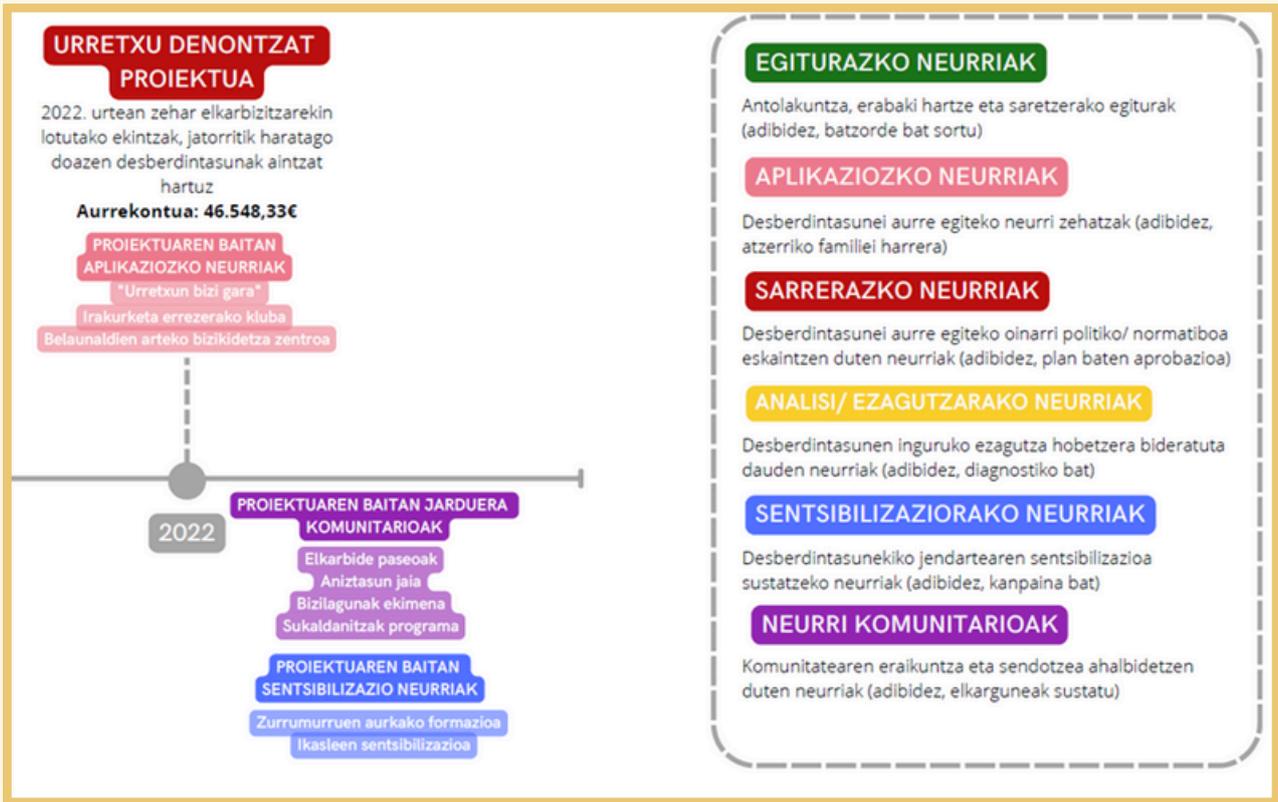
2021. urtean zehar elkarbizitzarekin lotutako ekintzak, jatorritik haratago doazen desberdintasunak aintzat hartuz

Aurrekontua: 40.846,33 €

PROIEKTUAREN BAITAN APLIKAZIOZKO NEURRIAK

"Urretxun bizi gara"
Familia Laguna programa
Irakurketa errezerako kluba
Belaualdien arteko bizikidetzaren zentroa





Fuente: Urretxuko Udala, *Urretxuko Aniztasuna eta Bizikidetzari buruzko Txostena*, Grupo de investigación Parte Hartuz, 2023



3. Proceso de creación

3.1. Fuentes de información

Por un lado, en 2023 se desarrolló un proceso de diagnóstico por parte del grupo de investigación “Parte Hartuz”, y en esta propuesta se han tenido en cuenta las recomendaciones y valoraciones que aparecen en el diagnóstico.

Por otro lado, a finales de 2023 y principios de 2024, se han realizado procesos de valoración en las sesiones de la Mesa de Convivencia y Diversidad, varias personas pertenecientes a la misma han cumplimentado un cuestionario digital, y además, se han realizado varias entrevistas presenciales.

Además, estos dos documentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa han sido de referencia:

- *II Plan Foral de Diversidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa*
- *Acción comunitaria: marco conceptual, estratégico y operativo enfocado a la acción pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa y los ayuntamientos del territorio*

3.2. Propuestas recibidas

En el diagnóstico realizado en 2023, tal y como se puede comprobar en el recorrido, se ha explicado el cronograma de la evolución de los últimos años y, de cara al futuro, se han recogido diferentes propuestas de gestión de la convivencia y la diversidad¹ desde diferentes voces, (personal técnico, personas pertenecientes a la Mesa de Diversidad y Convivencia, y personas migrantes) y se han tenido en cuenta en la elaboración de este plan de acción:

"...en los últimos años se han dado pasos importantes para mejorar la inclusión social y la convivencia en Urretxu. (...) Tras identificar problemas y desafíos, se han puesto en marcha diversas iniciativas para abordarlos. Y su eficacia es evidente: el hecho de describir de manera positiva la convivencia de las y los urretxuarras, y de que la ciudadanía en general valore muy positivamente las iniciativas dirigidas desde el municipio, así lo demuestran."

En las diferentes entrevistas realizadas se escucharon las voces del personal técnico, de personas pertenecientes a la Mesa de Diversidad y de personas migradas. Las propuestas recibidas fueron las siguientes:

- *Que la Escuela de Acogida tenga un espacio propio y se de a conocer en el municipio.*
- *Continuar creando espacios de conocimiento mutuo y de intercambio de experiencias.*
- *Crear espacios de encuentro, intercambio y comunicación para crear alianzas.*
- *Trabajar relaciones, sinergias y colaboraciones entre agentes locales con los mismos objetivos.*
- *Trabajar el enfoque comunitario.*
- *Seguir haciendo “Campañas” de sensibilización, porque son muy importantes para destruir prejuicios.*
- *Abrirse más al municipio, darlo a conocer.*
- *Continuar construyendo relaciones entre diferentes personas, a través de la formación, la información, la sensibilización y la visibilización.*
- *Trabajar en lo cotidiano, en las pequeñas cosas del día a día.²*

¹ Ayuntamiento de Urretxu, Urretxuko Aniztasuna eta Bizikidetzari buruzko Txostena, Grupo de investigación Parte Hartuz, 20233

² Idem



3.3. Enfoque comunitario

Cabe mencionar, también, que en el proceso de diagnóstico el Ayuntamiento de Urretxu le ha dado especial importancia al enfoque comunitario. De hecho, a la hora de realizar el plan se tuvieron en cuenta el análisis y recomendaciones reflejadas en el diagnóstico y se trabajó en base al documento “*Acción comunitaria, marco conceptual, estratégico y operativo enfocado en la acción pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa y los ayuntamientos del territorio*”. Así, este manual, como se explicó anteriormente, ha sido un referente a la hora de trabajar en el plan de acción.

El análisis realizado en el informe de diagnóstico se basa en 5 estrategias y 7 principios metodológicos, como se explica a continuación:

3.3.1. Elaborando estrategias de intervención en políticas públicas para la convivencia en Urretxu

- Incorporar una perspectiva comunitaria en las políticas sectoriales

“...se siente la necesidad de fomentar las conexiones, las relaciones y la colaboración entre los diferentes agentes de Urretxu, dando más a conocer lo que se hace en el municipio y llegando a la ciudadanía no organizada. Además, a través de la metodología de la agenda colectiva, se desea atraer a más personas, y para poder hacer todo esto realidad se habla de la necesidad de definir indicadores útiles para la evaluación. Finalmente, se trata de dar un salto desde la participación pasiva a la participación activa de personas que pueden ser referentes de la diversidad de Urretxu.”

- Construir infraestructuras sociales o comunitarias.

“...con el fin de garantizar la perdurabilidad y sostenibilidad de estos espacios y potenciarlos, destaca la necesidad de espacios físicos e infraestructuras. No existe en el municipio un espacio físico que pueda asociarse a la diversidad y esto aumenta la distancia entre la ciudadanía y el municipio y, en consecuencia, entre la ciudadanía y el personal técnico local.”

- Reforzar los proyectos asociativos y las capacidades de la ciudadanía organizada

“Se puede comprobar que la Mesa de Diversidad está haciendo una labor de tracción dentro de esta estrategia en el municipio de Urretxu. Allí se reúnen diferentes agentes e intentan trabajar poniendo en valor las aportaciones de cada quien. Sin embargo, haciendo hincapié en la fuerza que tienen las relaciones entre diferentes, proponen seguir creándolas. Definen la Mesa como un lugar para construir alianzas y debido a la importancia que se les da a estas, se desea seguir profundizando, reuniendo más y más diversos agentes.(...) En consecuencia, se observa la necesidad de seguir incidiendo desde las fortalezas de las personas que conforman la diversidad del municipio y la fuerza de sus agentes.”



- Trabajar con y para la ciudadanía no organizada

"...en las acciones se observa que, de la misma manera que a la hora de participar se representa de forma más completa la diversidad del pueblo, la participación activa, la organización y la agencia política, de manera más destacada, no se representan de forma idéntica, ni mucho menos, entre las que pueden serlo. Por lo tanto, en enfoques futuros se destaca la necesidad de incidir en ello."

- Co-creación y constitución de alianzas intra e interinstitucionales

"Entre las reflexiones internas se destaca la necesidad de abordar el tema de la diversidad de manera transversal, en el propio ayuntamiento. Se desea que la imagen y la reivindicación de la diversidad destaque en la vida cotidiana y, de hecho, asegurar su presencia también en los espacios de toma de decisiones ."

3.3.2. Principios metodológicos del enfoque comunitario

- **Acogida:** Consiste en acoger desde un clima de apoyo y confianza.
- **Poner la acción en el centro:** *"existe la oportunidad de dar pasos hacia la horizontalidad, especialmente en lo que respecta a la participación (y el tipo de participación) de personas con características específicas concretas".*
- **Tener presencia:** *"este punto se determina en el informe con la necesidad de conocernos y reconocernos. La relación para crear vínculos debe ser frecuente, a través de conversaciones dadas de manera horizontal y desde la empatía."*
- **Salir a buscar:** *"Muchas veces no basta con decir que algunas acciones y espacios son para todas las personas, más aún en una sociedad diversa y diferente. Relacionado con el punto anterior, por tanto, algunas personas no se sentirán interpeladas y es necesario acercarse a ellas de forma diferente, para garantizar su participación.(...) En futuros enfoques, por lo tanto, se puede considerar la realización de un esfuerzo para acercarse a diferentes personas de la ciudadanía y garantizar la participación activa."*
- **Trabajar con las personas desde sus fortalezas:** *"...parece imprescindible realizar propuestas para su integración en las dinámicas, como parte de las estrategias de los próximos años, identificando las fortalezas de diferentes personas del municipio e incidiendo en ellas."*
- **Trabajar con las personas de dentro:** En la actualidad, es el Departamento de Acción Social, sobre todo, *"el canal de unión de personas y de orientación de estrategias comunitarias a las dinámicas de Urretxu. Sin embargo, para garantizar este principio metodológico, es necesario trabajar e influir en las personas de forma transversal. Es importante trabajar con todas las personas si queremos completar una dinámica integral, y para ello, hay que trabajar también en los servicios y recursos que cada persona utiliza en su día a día"*.



- **Liderazgos facilitadores:** *"...es importante que el ayuntamiento trabaje en esta clave en el futuro, trabajar como facilitador y darle el protagonismo y el poder a las personas, el liderazgo facilitador se basa en ser modelo, y no puede tomar el protagonismo completo, ni todas las decisiones. De esta forma, de cara al futuro, se debe conseguir que el ayuntamiento actúe con esta visión hacia la Mesa, la Mesa hacia el resto de la ciudadanía y las personas líderes de los distintos grupos hacia el resto de participantes en el grupo."*



4. Cultura de la diversidad

Aunque en los últimos años se ha avanzado en el ámbito de los Derechos Humanos y se han reconocido los derechos de personas de diferentes colectivos, estamos inmersos en un contexto cambiante y los argumentos basados en el odio son cada vez más potentes, poniendo en peligro todos estos derechos y avances garantizados.

Por otro lado, en términos de discriminación, podemos referirnos a los siguientes datos para reflejar la forma en que la sociedad responde a las diferentes diversidades, siempre teniendo en cuenta que cada persona es atravesada por diferentes diversidades (interseccional en la diversidad, discriminación múltiple), afectando directamente sobre la discriminación y la igualdad de derechos:

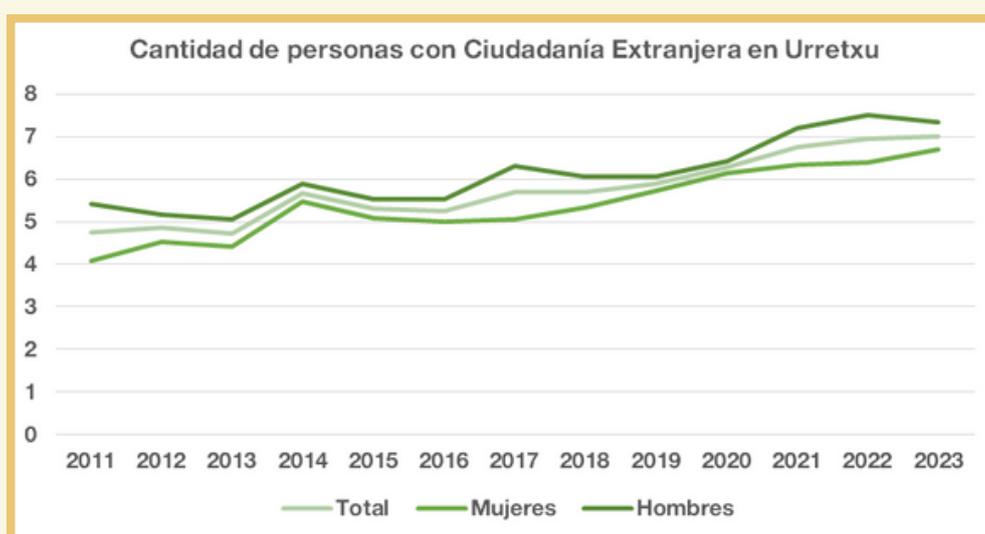
4.1. Diversidad y discriminación en Urretxu

4.1.1. Personas migrantes

Teniendo en cuenta los resultados del último año (2023) del Observatorio Vasco de la Inmigración, la sociedad vasca considera que el volumen o concentración de personas de origen extranjero residentes en la Comunidad Autónoma Vasca es desproporcionada.

Las estadísticas oficiales muestran que el número de personas empadronadas y registradas de origen extranjero se ha duplicado entre 2022 y 2023; así, la población de origen extranjero empadronada en Euskadi ha crecido un 12,4%, pero la percepción ciudadana es del 21,4%.³

En cuanto al municipio de Urretxu, el porcentaje de personas con nacionalidad extranjera es del 7,58% (Ayuntamiento de Urretxu), y cuando se elaboró el primer Plan de Diversidad y Convivencia, en 2011, esta cifra era del 4,75%.



Fuente: Behagi. Observatorio Social de Gipuzkoa, <https://www.behagi.eus/>

³ Ikuspegi - Observatorio Vasco de la Inmigración, [Barómetro. Percepciones y actitudes sobre las personas de origen extranjero, 2023](#)

Tal y como se explica en el diagnóstico realizado en 2023, estos son algunos de los obstáculos que las personas migrantes han identificado en el camino hacia la igualdad de derechos:

"Se menciona la precaria situación laboral de las personas migrantes, y se deja constancia de que la causa de esto es en cierta medida encontrarse en situación administrativa irregular. Esto les lleva a trabajar en economía sumergida con condiciones laborales precarias".

"Cuando se trata de vivienda, se menciona que suelen tener dificultades para conseguir un alquiler, algunas personas propietarias en ocasiones prefieren no alquilar sus casas a inmigrantes".

Por otro lado, cabe destacar cómo el Ayuntamiento de Urretxu, en este contexto, organiza cada año la Escuela de Acogida "Urretxun Bizi Gara" con el objetivo de crear redes y aportar a las personas recién llegadas a Urretxu información sobre los recursos del territorio. Además, el Ayuntamiento desarrolla cada año varias acciones para desmontar rumores y prejuicios que provocan discriminación por motivos de xenofobia.

4.1.2. Personas del colectivo LGTBIQ+

En la lucha por la igualdad de derechos y el reconocimiento social, el acrónimo LGTBIQ+ representa la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales. Este acrónimo fue creado en la década de 1990 para dar a conocer a la comunidad LGTBIQ+ y explicar y reivindicar sus derechos. En aquella época sólo se utilizaba el término LGB, y este ha ido cambiando año tras año con el fin de incluir todos los colectivos.⁴

Tal y como muestra el documento que la Asociación de Gais, Lesbianas, Trans, Bisexuales e Intersexuales del País Vasco, Gehitu, publicó en 2019 "Convivencia en la Diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa", "las personas LGTBI+ declaran el mayor número de discriminaciones en los espacios menos regulados, es decir, en los espacios públicos, de ocio, cultura y deporte, así como en las redes sociales y en el marco de la familia y las amistades.

En municipios de menos de 11.000 habitantes esta cruda realidad se acentúa y eso hace que muchas personas que pertenecen al colectivo abandonen su lugar de origen en busca del anonimato y del desarrollo libre y más pleno de su sexualidad."⁵

⁴ Amnistía Internacional – Vega Alonso Del Val, *LGBTIQ+: ¿Cuál es el significado de cada letra?*, 2024

⁵ Gehitu, *Bizikidetzaren Aniztasunean. LGTBI+ populazioaren errealitateen diagnostikoa Gipuzkoan*, 2019

⁶ Javier Romanach - Manuel Lobato, *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*, Foro de Vida Independiente, 2005

⁷ Behagi. Gipuzkoako Gizarte Behatokia. <https://www.behagi.eus/>



4.1.3. Personas con diversidad funcional

Aunque oficialmente se utiliza "discapacidad" para hablar de personas con diversidad funcional, Javier Romañach Cabrero⁶ propuso por primera vez este concepto en 2005, y con ello una nueva perspectiva, que no es negativa, que no conlleva enfermedad, discapacidad, parálisis, retraso, etc., independientemente del origen patológico, genético o traumático de esta diversidad.

En Urretxu las personas con discapacidad de entre el 33% y el 74% en 2023 eran 478, y las que tenían una discapacidad superior al 75% eran 82, cifras que representan el 7,1% y el 1,22% de la población de Urretxu.⁷



Fuente: Behagi. Observatorio Social de Gipuzkoa, <https://www.behagi.eus/>

4.1.4. Minorías étnicas

Según el documento "Neurtu. Barómetro sobre la diversidad en la CAE: percepciones y actitudes hacia las personas gitanas" publicado en 2022 por el Observatorio Vasco de la Inmigración, "Casi el 70% de la sociedad vasca considera que la discriminación por el hecho de pertenecer a la etnia gitana está muy extendida en Euskadi; la población, de hecho, cree que es el tipo de discriminación más extendido en nuestro contexto social."⁸

Por otro lado, en cuanto a los rumores: "... más del 40% de la población ha escuchado comentarios negativos o rumores sobre alguna persona gitana, y más del 34% ha sido testigo de burlas, chistes, imitaciones o similares. También es significativo que el 21,1% haya presenciado insultos contra la población gitana, el 12,5% amenazas y el 10,7% agresiones físicas."⁹

⁶ Javier Romanach - Manuel Lobato, *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*, Foro de Vida Independiente, 2005

⁷ Behagi. Gipuzkoako Gizarte Behatokia. <https://www.behagi.eus/>

⁸ Immigrazioaren Euskal Behatokia, *Neurtu. EAEko Aniztasunari buruzko barometroa – Ijituekiko perzepzioak eta jarrerak*, 2022

⁹ *Idem*

1.1.2. Otras diversidades

. Diversidad religiosa

Aunque físicamente existe una iglesia católica en Urretxu, y esta es la religión más practicada, hay un número importante de personas que practican la religión musulmana y evangélica (también llamada culto) en el municipio.

. Diversidad corporal.

El movimiento contra la gordofobia (la violencia estructural y el discurso de odio que sufren las personas con cuerpos grandes) es relativamente nuevo en la CAV, aunque este término cada vez es más común. La gordofobia, como otras formas de discriminación, tiene un impacto directo en la igualdad de derechos: en la búsqueda de empleo, en las relaciones, en la salud (trastornos de la alimentación), etc.

4.2. Interseccionalidad

La interseccionalidad es la interacción entre dos o más tipos de diversidades que definen a una persona. El género, la etnia, los rasgos físicos, la ubicación geográfica o la edad no afectan a una persona de forma independiente. La interacción entre diferentes diversidades crea nuevos tipos de discriminación y genera la necesidad de abordarlas en su totalidad.

Según Patricia Hill Collins y Sirma Bilge, la interseccionalidad es una forma de comprender y analizar la complejidad del mundo, las personas y las experiencias humanas. Los acontecimientos y circunstancias de la vida social y política, y de las personas, rara vez pueden entenderse a través de un solo factor. En general, se componen de muchos factores que se influyen entre sí.

En cuanto a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una sociedad determinada se entienden mejor, no según un solo eje, ya sean, rasgos físicos, género o clase, sino según muchos ejes que actúan de manera conjunta y se afectan entre sí.¹⁰

¹⁰ Patricia Hill Collins - Sirma Bilge, *Interseccionalidad*, Editorial Morata, 2019



5. Principios básicos

Estos son los principios fundamentales que subyacen al plan de acción:

5.1. Diversidad en el centro e igualdad de derechos

Se podría pensar que no tiene mucho sentido abordar diferentes tipos de diversidad en un mismo plan, porque la realidad de cada una es diferente y puede generar confusión. Pero si nos distanciamos un poco, podemos ver claramente que hay un punto de partida que comparte toda diversidad:

Todas las personas somos diversas y es ahí donde reside nuestra riqueza.

Entonces, ¿son todos los tipos de diversidad iguales? ¿Por qué necesitamos medidas para gestionar la diversidad? La existencia de algunas diversidades no condiciona nuestra vida cotidiana o el logro de nuestros derechos, pero existen otras (su naturaleza dependerá del momento histórico y del contexto) que son rechazadas por la sociedad, discriminadas, y, por tanto, las personas que son atravesadas por ellas encuentran dificultades u obstáculos, a la hora de garantizar sus derechos. Por lo tanto, pondremos el foco ahí, en la consecución de los derechos de todas las personas, y en consecuencia, en las diversidades que encuentran dificultades en el camino hacia la convivencia.

Así, a partir de un concepto amplio de diversidad, existen personas con diversidad que sufren situaciones de discriminación y vulneración de derechos que, además, se solapan o combinan, incrementando o transformando estas situaciones (interseccionalidad). Según el II Plan de Diversidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa :

“...siendo la diversidad algo inherente a toda la sociedad y un valor intrínseco, a menudo genera situaciones discriminatorias que son contrarias al pleno ejercicio de los Derechos Humanos y que deben ser identificadas. Además, hay que hacer frente a estas situaciones, tanto desde el punto de vista institucional como desde el punto de vista de toda la sociedad.”¹¹

Partiendo de la realidad actual, hemos identificado algunos de estos tipos concretos de diversidad, aunque siempre insistiremos en que con el paso del tiempo nuestra comunidad se va transformando y que las diversidades pueden ir cambiando: extranjería, rasgos físicos racializados, minorías étnicas, diversidad funcional, colectivo LGTBIQ+, diversidad corporal y diversidades transversales: género, edad, etc.

¹¹ Diputación Foral de Gipuzkoa, *II Plan Foral de Gipuzkoa. Igualdad de Derechos, 2022*



5.2. Principio de no discriminación

De acuerdo con el II Plan Foral de Diversidad y Convivencia de la Diputación Foral de Gipuzkoa, *“el principio de no discriminación prohíbe los supuestos en los que personas o grupos de personas que se encuentren en una misma situación reciban un trato desigual, o personas o grupos de personas en situación diferente reciban el mismo trato.*

*La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona, sin distinción alguna, puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración.”*¹²

5.3. Enfoque comunitario

Como se ha mencionado anteriormente, al realizar el diagnóstico se planteó la necesidad de abordar el enfoque comunitario en el ámbito de la Diversidad y la Convivencia. Atendiendo a este deseo o necesidad, cabe aclarar que la Mesa de Diversidad y Convivencia ya está trabajando en esta línea. De hecho, allí se reúnen todos los meses personas no organizadas, organizadas y organizaciones; La Mesa de Diversidad y Convivencia es un órgano que trabaja en diferentes niveles. Con esta visión, tendremos la oportunidad de trabajar de manera conjunta para construir un Urretxu que ponga en valor la diversidad en igualdad de derechos, sin discriminación.

5.4. Principios transversales

Los principios que de forma transversal se tienen en cuenta en el plan de acción son los siguientes:

5.4.1. Euskera

El Ayuntamiento de Urretxu ha hecho una apuesta decidida por el uso del euskera en todos los ámbitos de la vida. Por otro lado, es consciente de la gran movilidad de la población migrante tanto a nivel estatal como europeo. Esto hace que en la primera fase del proceso migratorio el castellano sea la lengua de comunicación (excepto la población escolarizada).

Por el contrario, a medida que van evolucionando la identidad colectiva y la naturalidad o la conciencia de ser del lugar, se tiende a integrar el euskera en la vida cotidiana. Por ello, se ha llegado a la conclusión de que la mejor manera de fomentar la adhesión al euskera es crear vínculos con la población local y con la cultura de acogida.

En definitiva, el conocimiento y dominio de las lenguas oficiales de cada lugar facilita notablemente la integración social de las personas migradas, tanto desde el punto de vista económico como político. Asimismo, mejora la convivencia ciudadana, lo que convierte a la lengua en un instrumento importante y fundamental para luchar contra la discriminación y la exclusión.

¹² Diputación Foral de Gipuzkoa, II Plan Foral de Gipuzkoa. Igualdad de Derechos, 2022



5.4.2. Perspectiva de género

Al ser la igualdad de género una condición imprescindible para la convivencia, en el plan se trabaja de forma transversal, desde el diseño de las actuaciones hasta su ejecución, y se incorpora el punto de vista de igualdad en todas las fases.

Para ello se tendrá en cuenta lo siguiente: la utilización de un lenguaje inclusivo en todos los documentos e información; medidas para reducir las barreras a la participación de las mujeres; reconocer la realidad de la diferencia de género y la violencia machista y ponerla sobre la mesa; la interseccionalidad antes mencionada, etc.

5.4.3. Agenda 2030

El Ayuntamiento de Urretxu está desarrollando su propia Agenda 2030 local, y este plan también se ha incorporado a la misma. Este sería el lugar del Plan de Diversidad y Convivencia en la agenda del Ayuntamiento:

Dentro de la línea estratégica denominada "*Una sociedad igualitaria y empática que ponga a las personas y la convivencia en el centro*", está el programa "*Urretxu reduciendo las desigualdades, para que todas las personas tengan las mismas oportunidades*" y su acción es "*Conocer las diversidad que existe a nivel municipal e identificar sus necesidades*" y "*Diseñar y llevar a cabo un Plan de Diversidad y Convivencia adaptado a la realidad actual*"

Por otra parte, dentro de los objetivos de Desarrollo Sostenible, este Plan de Diversidad y Convivencia coincide con el décimo, especialmente con las siguientes metas:

10.2) De aquí al 2030, promover la integración social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, condición económica o cualquier otra condición.

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



6. Objetivos

Los objetivos se han clasificado en 3 niveles dentro de esta propuesta: por un lado, el objetivo general compartido por cada acción; por otro lado, los 3 objetivos específicos identificados a un nivel más concreto; y por último, los objetivos operativos que guiarán las acciones.

6.1. Objetivo general

El principal objetivo del Ayuntamiento en materia de Diversidad y Convivencia es el siguiente:

*"La igualdad de derechos de toda la ciudadanía,
promover la no discriminación y la convivencia,
independientemente de las diferentes diversidades que les atraviesan."*

6.2. Objetivos específicos

Para acercarse al objetivo general, en base a los principios antes mencionados, y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y la información recibida, se han identificado y priorizado los siguientes tres objetivos:

- Promover la igualdad de trato y la no discriminación entre todas las personas que viven en Urretxu.
- Crear y facilitar espacios de encuentro, reflexión, sinergia y colaboración en la comunidad.
- Crear herramientas y recursos para responder adecuadamente a toda la diversidad.

6.3. Objetivos operativos

Siguiendo el camino marcado por el objetivo general, en base a los principios expuestos, respondiendo a las necesidades identificadas en el diagnóstico y teniendo en cuenta la información recibida, se proponen los siguientes 5 objetivos operativos para alcanzar los tres objetivos que nos hemos marcado:

- Fortalecer la referencialidad de la Diversidad y la Convivencia.
- Sensibilizar a la ciudadanía sobre los valores de Diversidad y Convivencia.
- Desarrollar un trabajo conjunto entre los agentes implicados, con el fin de lograr un municipio más inclusivo.
- Fortalecer los recursos disponibles de participación en la comunidad para toda la ciudadanía.
- Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía.



7. Plan de actividades

En línea con la clasificación de los objetivos operativos, en este plan de Diversidad y Convivencia se proponen distintas actividades para alcanzar cada uno de ellos. Más adelante, existe una ficha técnica correspondiente a cada una, en la que se muestra un resumen y esquema de la información.

7.1.1. Fortalecer la referencialidad de la Diversidad y la Convivencia

Como se explica en el diagnóstico, el "*uso de un espacio de referencia*" tiene una conexión directa con las cinco estrategias para incorporar un enfoque comunitario, pero especialmente con la segunda estrategia: "*Construir infraestructura social o comunitaria*".

Esto no significa que un espacio físico garantice el desarrollo de esta estrategia, ya que el diseño físico y la forma en que se organizan y prestan los servicios también tienen un impacto directo. Podemos decir, sin embargo, que un espacio físico de referencia reducirá la distancia entre el municipio y el Ayuntamiento de Urretxu y que puede ser un lugar idóneo para el intercambio.

" *No existe en el municipio un espacio físico que pueda asociarse a la diversidad y esto aumenta la distancia entre la ciudadanía y el Ayuntamiento y, en consecuencia, entre la ciudadanía y el personal técnico local. Esta brecha no ayuda a fortalecer la estrategia comunitaria y se consideran necesarios marcos que permitan la interacción entre diferentes personas, es decir, la creación de espacios de intercambio mutuo.*"¹³

El diagnóstico es previo a la finalización de las obras del departamento de Acción Social del Ayuntamiento de Urretxu, por lo que en ese momento no existía la oficina de la dinamizadora de Diversidad y Convivencia, que ahora se encuentra en la primera planta del Ayuntamiento. El siguiente paso será dar a conocer ese lugar, garantizando accesibilidad y proximidad. Además, también se ha elegido un lugar de referencia para las actividades grupales: el portalón de Urretxu.

¹³ Ayuntamiento de Urretxu, *Urretxuko Immigrazio eta Bizikidetzarako Plana*, Grupo de investigación Parte Hartuz, 2011

ACTIVIDADES

1.1. Establecer un espacio físico de referencia.

1.2. Integrar a la dinamizadora que gestionará el área de Diversidad y Convivencia en el departamento de Acción Social.

7.2. Sensibilizar a la ciudadanía sobre los valores de Diversidad y Convivencia.

Según los datos incluidos en el diagnóstico, la estrategia de comunicación utilizada hoy por hoy es insuficiente. Así, se concluye que la mayoría de la ciudadanía desconoce lo que se está haciendo en materia de Diversidad y Convivencia en Urretxu. El Ayuntamiento tiene aquí un gran reto: mejorar esta comunicación para fortalecer la acción comunitaria y la protección y prevención de la ciudadanía frente a la discriminación.

A medida que avanzamos en el siglo XXI, la comunicación ha cambiado radicalmente y hoy, en mayor o menor medida, todas las personas utilizamos las redes sociales. Estas ofrecen múltiples ventajas: la información se puede compartir de forma instantánea, el mensaje puede llegar a muchas personas con poco esfuerzo, son gratuitas, ofrecen diferentes vías de publicación de mensajes que se alimentan mutuamente (vídeos, fotografías, textos, directos,...), reflejan todo lo que se desarrolla en el municipio en un mismo espacio digital, fomentan la participación y facilitan la interacción directa con los la ciudadanía de una manera sencilla.

Si bien las herramientas ya utilizadas para la comunicación, como la prensa escrita, los grupos de whatsapp y los carteles físicos, son adecuadas y se seguirán utilizando, este plan propone fortalecerlas con un perfil en redes sociales. Transmitiendo así el mensaje de Diversidad y Convivencia a personas de edades y perfiles más diversos.

Desde el punto de vista comunitario, la difusión de todo lo que se desarrolla en materia de Diversidad y Convivencia puede suponer la participación de más agentes y más tipos de diversidad, reforzando las capacidades de la Mesa de Diversidad.

De esta manera, se trabajará y planificará anualmente una estrategia de comunicación en la que además de los recursos utilizados hasta ahora, se integrarán las redes sociales para multiplicar la fuerza y el impacto de la Mesa de Diversidad y Convivencia.

Las principales funciones de la estrategia de comunicación serán tres:

- Difundir la agenda de Diversidad y Convivencia: convocar y dar a conocer las actividades que se organizan, como complemento a los canales que se vienen utilizando hasta ahora. Todo ello se enmarcará en un protocolo de comunicación: cuando se organiza una acción, durante el tiempo estipulado, se diseñará el cartel físico (para colocarlo en los paneles locales), la Nota de Prensa, el mensaje Whatsapp y la publicación que aparecerá en la Web, y como complemento, se diseñará y difundirá el material audiovisual que se colgará en las redes sociales.



- Informar de lo que se hace: añadir redes sociales a las herramientas más utilizadas hasta ahora. De esta manera, se podrá compartir en directo lo que se trabaja en el área de Diversidad y Convivencia. A la hora de gestionar la transparencia, las redes sociales son un lugar estratégico para dar a conocer al municipio todos los procesos de una manera sencilla y de fácil comprensión. Además, ofrece la posibilidad de interactuar directamente con la ciudadanía.

- Sensibilización: una estrategia de comunicación para eliminar prejuicios y estereotipos, para compartir información sobre los derechos de todas las personas y sobre las características específicas de cada tipo de diversidad. En definitiva, sería una vía de divulgación para fomentar la convivencia. Por ejemplo, en la estrategia antirrumores puede ser una herramienta muy útil.

ACTIVIDADES

2.1. Crear y gestionar perfiles de redes sociales.

2.2. Diseñar y gestionar la estrategia de comunicación.

2.3. Difundir la agenda

2.4. Sensibilizar

2.5. Informar

7.3. Desarrollar un trabajo conjunto entre los agentes implicados, con el fin de lograr un municipio más inclusivo.

En respuesta a las entrevistas realizadas y a la información recogida en la Mesa, y con el fin de trabajar de forma transversal los principios de diversidad e igualdad de trato en todos los niveles de la población, se propone trabajar desde el ámbito de la Diversidad y la Convivencia en tres niveles: servicios públicos, asociaciones y ciudadanía.

- **Servicios públicos:**

7.3.1. Desarrollo y gestión del protocolo de acogida.

Se actualizará y pondrá en funcionamiento el Protocolo de Acogida, que se ha trabajado durante años en Urretxu. Para ello se crearán nuevos materiales con las aportaciones de agentes que trabajan en el ámbito de la diversidad.

7.3.2. Ofrecer cápsulas formativas sobre diferentes diversidades.

Los y las profesionales de los servicios públicos han expresado la necesidad de gestionar la diversidad en su trabajo. Al mismo tiempo, debido a la carga de trabajo diaria, no disponen del tiempo para hacerlo adecuadamente. Así las cosas, se ha valorado la conveniencia de ofrecer cápsulas formativas sobre rumores, prejuicios y estereotipos que pueden dificultar la igualdad de trato y la no discriminación.

Estas formaciones, en formato online o presencial, se ofrecerán utilizando los recursos ya disponibles (Biltzen, Berdinduz,...) y, en su caso, estarán a disposición del Servicio de Diversidad y Convivencia.

7.3.3. Asesoramiento en eventos concretos.

Se prestará asesoramiento en la gestión de situaciones concretas que se produzcan en la vida cotidiana, con el fin de garantizar los derechos y la igualdad de trato de todas las personas.

- **Asociaciones:**

7.3.4. Promover el asociacionismo en torno a una o más diversidades concretas.

De cara a reforzar los proyectos asociativos y las capacidades de la ciudadanía organizada (3ª estrategia que propone la Diputación Foral de Gipuzkoa para incorporar la visión comunitaria), además de fomentar la participación en la Mesa de Diversidad, se les ofrecerá apoyo y asesoramiento organizativo.

- **Ciudadanía:**

7.3.5. Orientación individual.

Cualquier persona podrá acercarse para solicitar información sobre sus derechos, si se encuentra en cualquier situación vulneración concreta de derechos o en una situación de discriminación, para que sepa adónde acudir y qué medidas tomar.



7.3.6. Escuela de Acogida.

En el marco del Protocolo de Acogida anteriormente mencionado, toda persona procedente del extranjero recibirá información detallada: se trabajarán los pasos a seguir nada más llegar, la posibilidad de integrarse en la Agenda colectiva o de participar en la Mesa de Diversidad, entre otras.

Hasta la fecha, la Escuela de Acogida que se ha desarrollado anualmente en otoño, como actividad incluida en el Protocolo de Acogida, se ubicaría aquí:

La Escuela de Acogida “Urretxun Bizi Gara” es un espacio de formación y encuentro dirigido a personas recién llegadas a Urretxu. A través de ella podrán conocer los diferentes recursos básicos disponibles en el territorio: servicios sanitarios, sociales y educativos, euskera, cultura, trámites de extranjería, reciclaje, vivienda y búsqueda de empleo, etc.

El curso, como todos los años, se desarrolla entre los meses de septiembre y diciembre, dos veces por semana, en de sesiones de 3-4 horas. Todos estos conocimientos se ofrecen en coordinación con el personal técnico y agentes de la comarca. Además, al finalizar el curso, quienes participen tendrán la oportunidad de realizar prácticas en colaboración con las diferentes asociaciones de Urretxu-Zumarraga.

ACTIVIDADES

3.1. Desarrollar el Protocolo de Acogida (incluidos los materiales) e implementarlo.

3.2. Crear un banco de cápsulas de formación con recursos internos y externos.

3.3. Consolidar el servicio de asesoramiento.

3.4. Ofrecer y gestionar el servicio de fomento de la asociacionismo.

3.5. Orientar de forma individual.

3.6. Organizar y desarrollar la Escuela de Acogida.

7.4. Fortalecer los recursos disponibles para cualquier persona para participar en la comunidad.

Hasta ahora el órgano básico de participación de la comunidad ha sido la Mesa de Diversidad y Convivencia y este nuevo plan propone continuar con esta forma de trabajar, actualizar y seguir trabajando en la misma línea. Así, la Mesa de Diversidad y Convivencia se reunirá mensualmente, como hasta ahora, y sus funciones seguirán siendo las siguientes:

- Observatorio de discriminaciones que se producen en la comunidad.

Como se ha venido haciendo hasta ahora, éste será el espacio de referencia en el que se definirá una estrategia de respuesta colectiva ante la vulneración de derechos por motivos de discriminación relacionada con algún tipo de diversidad en el municipio. Además, cuando se den hechos similares, podrá proponer acciones o medidas concretas (la Mesa) de cara al Ayuntamiento y a la comunidad.

- Crear alianzas y sinergias.

Este espacio será, como lo es hoy, el espacio idóneo para crear alianzas y sinergias entre la comunidad, asociaciones y vecindario. Estas suelen crearse en reuniones y dinámicas de trabajo que surgen dentro de la agenda colectiva.

- Construir una agenda colectiva.

Teniendo en cuenta las aportaciones de todos los agentes de la comunidad, se construirá la Agenda colectiva anual, siempre enfocada en la dirección de la Convivencia. (ver área 5)

- Trabajar el liderazgo.

Al hilo de lo señalado en el diagnóstico, se abre la posibilidad de llegar un mayor número de personas y colectivos al abordar las claves de liderazgo en la comunidad, por lo que en el ámbito de la Mesa de Diversidad y Convivencia se definirá una estrategia de trabajo con liderazgos clave.

ACTIVIDAD

4.1. Desarrollar y gestionar la dinámica de la Mesa de Diversidad y Convivencia.



7.5. Facilitar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía.

Estas acciones se desarrollarán en la comunidad, desmontando rumores y fortaleciendo la comunicación directa entre la ciudadanía. Como se explica en el diagnóstico mencionado anteriormente, los principales desafíos de los próximos años son las diferencias de idioma y los rumores (prejuicios). Para responder a estos desafíos, se considera fundamental crear espacios de intercambio.

La mayoría de estas actuaciones ya están desarrolladas por el Ayuntamiento de Urretxu. Como resultado del diagnóstico y la evaluación continua realizada con cada uno, se propone continuar con los mismos, impulsando procesos de mejora continua.

• Sukaldanitzak

El proyecto Sukaldanitzak combina diversidad y gastronomía, tal y como su nombre indica. De esta manera, tomando como excusa el taller de cocina, personas de diferentes orígenes encontrarán entre las ollas un espacio para conocerse y superar prejuicios.

En estos talleres, las personas participantes tendrán la oportunidad de aprender cocina local y extranjera, en una asociación gastronómica de Urretxu. Al inicio de la sesión, con la intención de fomentar el consumo en el pequeño comercio, quienes van a cocinar y quienes van a aprender acudirán en grupo a comprar los ingredientes. A continuación, se realizará el taller de cocina y al finalizar, compartirán en un clima cercano y familiar los platos preparados.

A cada sesión suelen acudir entre 20 y 30 personas, tanto personas nacidas en la comarca como personas llegadas de otros lugares, o sea, urretxuarras de diversos orígenes. En ese espacio, en un ambiente tranquilo y confortable, se crea conocimiento entre diferentes culturas, revelando así la riqueza de la diversidad.

• Biblioteca humana

La Biblioteca Humana procede del movimiento mundial: www.humanlibrary.org

En este evento organizado en la biblioteca del Urretxu, las personas que asistan se reunirán en pequeños grupos para escuchar las historias de las "personas-libro" y conversar con ellas. Las historias que se comparten a través de este proceso están vivas y además ayudan a romper estereotipos y prejuicios.

Las personas que conviven en el pueblo, y que por diversos obstáculos (prejuicios, discriminación,...), no se comunican entre sí, tendrán la oportunidad de conectarse en esta Biblioteca Humana. Además, podrán conocer y compartir en directo y desde la intimidad la realidad que rodea a las diferentes diversidades.



• **Fiesta de la Diversidad**

El Fiesta de la Diversidad de Urretxu es una jornada de encuentro y celebración que pone en valor la diversidad de todas las personas que conviven en la comarca. Esta fiesta se celebra tras dos o tres meses de proceso participativo que organiza la Mesa de Diversidad y Convivencia, tal y como se ha venido haciendo hasta ahora.

Durante el evento se crean tres espacios diferenciados: la exposición y degustación de la cocina mundial, espectáculos y talleres centrados en la diversidad.

De cara a los próximos años, se hará un esfuerzo por reforzar la comunicación entre la ciudadanía, con el objetivo de promover la colaboración, más que la exhibición. Por ejemplo, en lugar de que una mujer marroquí haga henna para quien asista, se organizarán talleres para aprender a hacer henna. De esta forma se podrá conocer el significado de esta costumbre y aumentará la interacción entre las personas.

• **Proyecto educativo anti rumores**

Se trata de una acción que, en colaboración con la comunidad educativa local, se desarrolla con el objetivo de desmontar rumores entre los y las jóvenes. A lo largo de la primavera, reunidos en un grupo motor de la Mesa de la Diversidad, se trabajará la estrategia, la metodología y contenidos, con el objetivo de desarrollarlos a principios del próximo curso, en otoño. De esta manera, desmontando los rumores que construyen prejuicios y generan actitudes discriminatorias, avanzaremos en la dirección de la convivencia.

Este proceso se divide en 3 etapas: analizar y reflexionar sobre la realidad, conocer el funcionamiento de los estereotipos y prejuicios y, por último, expresar en grupos lo trabajado a través de la creatividad y el arte.

• **Oferta de ocio para desmontar rumores.**

La integración de estas acciones en el tiempo libre es la vía más idónea para extender al mayor número de personas las acciones encaminadas a deshacer los rumores que circulan entre la población. Así, en un entorno agradable, será posible crear una reflexión interna sobre la diversidad. Además, estas acciones pueden ser espacios idóneos para difundir el trabajo realizado en el ámbito de la Diversidad y la Convivencia y promover la participación. Habrá actividades temporales y cambiantes, cada año en torno a diferentes temas.

• **Club de lectura fácil**

Los clubes de lectura fácil son espacios de encuentro gestionados por una persona experta. La dinámica de las sesiones consiste en la lectura de materiales adaptados a las necesidades de las personas que tienen alguna dificultad para leer o comprender ese idioma. Estos materiales, como su nombre indica, han sido escritos utilizando la metodología de Lectura Fácil.

A través de estas sesiones, además de la socialización, se promueve el acceso a la información escrita y se pretende garantizar el derecho a la información.



• **Ciclo de cortometrajes**

En el ámbito de Diversidad y Convivencia, con el objetivo de reflexionar sobre la discriminación, la vulneración de derechos o cualquier otra realidad, utilizando los recursos culturales de la localidad, se organizará cada año un ciclo de cortometrajes temáticos.

Tras el visionado de cada pieza audiovisual, se abrirá espacio para la conversación y, si se considera oportuno, se invitará a personas expertas en el tema o que conozcan directamente esta realidad.

ACTIVIDADES

5.1. Sukaldanitzak

5.2. Biblioteca Humana

5.3. Fiesta de la Diversidad

5.4. Proyecto educativo anti rumores

5.5. Oferta de ocio para desmontar rumores

5.6. Club de Lectura Fácil

5.7. Ciclo de cortometrajes



8. Evaluación y seguimiento

A la hora de realizar las adaptaciones y mejoras del plan de acción, cada actividad que se desarrolle contará con sus propios indicadores de evaluación con el objetivo de proporcionar información de valor. Así, cada año podremos medir el grado de seguimiento y cumplimiento de la estrategia.

Los principales espacios para la evaluación continua serán las reuniones técnicas de coordinación interna y la Mesa de Diversidad y Convivencia:

8.1. Reuniones de Coordinación Interna

El área de Diversidad y Convivencia forma parte del área de Acción Social, por lo que se realizarán reuniones semanales de coordinación entre el personal técnico y la coordinadora del área, para analizar y garantizar la orientación del plan. De dichas reuniones se levantarán actas que serán utilizadas en el informe anual.

Además, cada año, al final de la ejecución de cada acción, se elaborará un informe de evaluación específico, teniendo en cuenta los indicadores y fuentes de información correspondientes.

8.2. Mesa de Diversidad y Convivencia

La Mesa de Diversidad y Convivencia, que se reúne mensualmente, será el espacio de seguimiento cualitativo del plan y allí también se desarrollarán los procesos de mejora y propuestas.

Así, en estas reuniones se compartirán los pormenores de cada acción, se resolverán dudas y si hubiera aportaciones, se recogerán las propuestas y se valorarán en las reuniones de coordinación interna. Esto garantizará la participación continuada de la comunidad.

Además, la última reunión del año y la primera del año siguiente serán sesiones participativas de evaluación y planificación constructiva, para que todas las aportaciones y valoraciones puedan incluirse en la planificación del próximo año.

8.3. Indicadores de evaluación

En cuanto a los indicadores de evaluación, cada acción tendrá sus propios indicadores y se definirán los instrumentos de medición de los mismos. Por otra parte, para la valoración de la estrategia y orientación del plan de acción y la realización de mejoras anuales, se realizará una evaluación conjunta de todas las acciones en base a los siguientes indicadores:

- a. Percepción entre la población de Urretxu del aumento del conocimiento sobre las diferentes diversidades.
- b. El número de personas y organizaciones que participan activamente en Urretxu por la igualdad de trato y la no discriminación.



1.4. Evaluación global del plan.

Este plan de acción se propone para los años 2024 a 2030 y una vez finalizado dicho plazo, se recomienda realizar una evaluación externa, tal y como se hizo en 2023, para analizar el contexto y definir los siguientes pasos. Un proceso que, además, aportará claridad y podrá reunir el conocimiento a lo largo de estos seis años.



9. Bibliografía

- Amnistía Internacional – Vega Alonso Del Val, *LGBTIQ+: ¿Cuál es el significado de cada letra?*, 2024
- Ayuntamiento de Urretxu, Estudio - Diagnóstico sobre la inmigración en Urretxu, Prospektiker, 2009
- Ayuntamiento de Urretxu, Plan de Inmigración y Convivencia de Urretxu, Parte Hartuz, 2011
- Ayuntamiento de Urretxu, Protocolo de acogida para la convivencia, 2014
- Ayuntamiento de Urretxu, Urretxuko Aniztasuna eta Bizikidetzari buruzko Txostena, Parte Hartuz Ikertaldea. 2023
- Diputación Foral de Gipuzkoa, *II Plan Provincial para la Diversidad. Igualdad de derechos*, 2022
- Diputación Foral de Gipuzkoa, *Acción comunitaria: marco conceptual, estratégico y operativo para la acción pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa y los municipios del territorio*, 2022
- Gehitu, *Convivencia en la Diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGBTI+ en Gipuzkoa*, 2019
- Ikuspegi - Observatorio Vasco de la Inmigración, *Barómetro. Percepciones y actitudes sobre las personas de origen extranjero*, 2023
- Ikuspegi - Observatorio Vasco de la Inmigración, *Neurtu. Barómetro sobre la diversidad en la CAE: percepciones y actitudes hacia las personas gitanas*, 2022
- Javier Romanach - Manuel Lobato, *Diversidad funcional, un nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*, Foro de Vida Independiente, 2005
- Observatorio Social de Gipuzkoa, <https://www.behagi.eus/>
- Patricia Hill Collins, Sirma Bilge, *Interseccionalidad*, Ediciones Morata, 2019



ANEXO: FICHAS DE ACTIVIDAD



Objetivo operativo	1. Reforzar la referencialidad del área de Diversidad y Convivencia.		
Actividad	1.1. Consolidar el espacio físico de referencia.		
Breve descripción	En el Área de Diversidad, será el espacio seguro de referencia.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto 
Responsable	Ayuntamiento de Urretxu	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Cerca de la comunidad, en sentido amplio		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de personas que han participado		
	Cantidad de actividades desarrolladas		
Resultado	Valoración de las personas participantes		
	Diversidad de las personas participantes		



Objetivo operativo	1. Reforzar la referencialidad del área de Diversidad y Convivencia.		
Actividad	1.2. Integrar en el Departamento de Acción Social la dinamizadora que va a gestionar el Área de Diversidad y Convivencia.		
Breve descripción	Una dinamizadora gestionará y coordinará el área y el espacio de Diversidad y Convivencia, ofreciendo servicios y organizando y desarrollando las actividades del área. Esta personas es la persona de referencia.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto 
Responsable	Ayuntamiento de Urretxu	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Departamento de Acción Social - Ayuntamiento de Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Se ha nombrado a una persona que que dinamice el área de Diversidad y Convivencia		
Resultado	Hay una dinamizadora de referencia en el área de Diversidad y Convivencia		



Objetivo operativo	2. Sensibilizar a la ciudadanía en los valores de Diversidad y Convivencia		
Actividad	2.1. Crear y gestionar perfiles en redes sociales		
Breve descripción	Se crearán perfiles correspondientes al área de Convivencia y Diversidad, y siguiendo a la estrategia previamente definida, se publicará contenido, se gestionarán los comentarios, etc.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Internet		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Se han creado los perfiles en redes sociales		
	Cantidad de publicaciones realizadas en redes sociales		
Resultado	Está en marcha la red de referencia en el tema		



Objetivo operativo	2. Sensibilizar a la ciudadanía en los valores de Diversidad y Convivencia		
Actividad	2.2. Diseñar y gestionar la estrategia de comunicación		
Breve descripción	En la estrategia de comunicación se incluyen los mensajes y elementos que se quieren enviar a lo largo del año, de forma que cada medio de comunicación cumplirá su función, a modo de puzle.		
En colaboración	SÍ	NO 	¿Con quién? 
Diversidades	Todas, en general		En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Internet		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de reuniones para definir la estrategia de comunicación		
	Cantidad de medios de comunicación utilizadas		
Resultado	Ha llegado el mensaje a todos los niveles de la comunidad		



Objetivo operativo	2. Sensibilizar a la ciudadanía en los valores de Diversidad y Convivencia		
Actividad	2.3. Difundir la agenda		
Breve descripción	Dar a conocer las actividades de intercambio organizadas y hacer la convocatoria pertinente, de forma complementaria a los canales que se vienen utilizando hasta ahora.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Internet, prensa escrita, prensa audiovisual, radio...		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de "post" publicados en las redes sociales		
	Cantidad de apariciones en prensa		
Resultado	Nivel de participación de las actividades organizadas		
	Cantidad de impacto en los medios de comunicación, en general		



Objetivo operativo	2. Sensibilizar a la ciudadanía en los valores de Diversidad y Convivencia		
Actividad	2.4. Sensibilizar a través de las redes sociales		
Breve descripción	Con el fin de desmontar prejuicios y estereotipos, y compartir información sobre los derechos de todas las personas y sobre las características específicas de cada tipo de diversidad. En definitiva, consiste en hacer divulgación para fomentar la convivencia.		
En colaboración	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	¿Con quién? La Mesa, colectivos específicos,... en función del mensaje.
Diversidades	Todas, en general <input checked="" type="checkbox"/>	En concreto <input type="checkbox"/>	
Responsable	Dinamizadora		Dirigido a Toda la ciudadanía, si bien en algunos casos, se podría segmentar la población en función del tema en concreto.
Espacio	Internet		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de "post" publicados en las redes sociales		
	Cantidad de temas trabajados		
Resultado	Cantidad de interacción en la red		
	Todos los meses se tratan diferentes temas relacionados con la diversidad en las redes		



Objetivo operativo	2. Sensibilizar a la ciudadanía en los valores de Diversidad y Convivencia		
Actividad	2.5. Informar		
Breve descripción	Informar sobre lo que se hace: es recomendable, añadir las redes sociales a los recursos que se vienen utilizando hasta ahora. De esta manera, se podrá compartir directamente lo que se está trabajando en el área de Diversidad y Convivencia.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Internet, prensa escrita, prentsa audiovisual, radio...		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de "post" publicados en las redes sociales		
	Cantidad de apariciones en prensa		
Resultado	Nivel de participación de las actividades organizadas		
	Cantidad de impacto en los medios de comunicación, en general		



Objetivo operativo	3. Trabajar de forma conjunta entre los agentes implicados con el fin de lograr un municipio más inclusivo		
Actividad	3.1. Desarrollar el Protocolo de Acogida e implementarlo		
Breve descripción	Se actualizará y pondrá en funcionamiento el Protocolo de Acogida, en el que se trabaja desde hace años en Urretxu. Para ello se crearán nuevos materiales con las aportaciones de agentes que trabajan en el ámbito de la diversidad.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	¿Con quién?	Diferentes departamentos del Ayto
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general <input checked="" type="checkbox"/>	En concreto	Extranjería
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Personas recién llegadas al municipio
Espacio	Ayuntamiento de Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de mini-diccionarios entregados		
	Cantidad de mapas de recursos entregados		
Resultado	El documento ha sido actualizado		
	El protocolo se utiliza en los departamentos del Ayuntamiento		



Objetivo operativo	3. Trabajar de forma conjunta entre los agentes implicados con el fin de lograr un municipio más inclusivo		
Actividad	3.2. Crear un banco de cápsulas de formación con recursos internos y externos		
Breve descripción	Los y las profesionales de los servicios públicos han expresado la necesidad de gestionar la diversidad en su trabajo. Al mismo tiempo, debido a su carga de trabajo diaria, no disponen del tiempo para hacerlo adecuadamente. Siendo así, se ha valorado que es aconsejable ofrecer cápsulas formativas sobre rumores, prejuicios y estereotipos que pueden obstaculizar la igualdad de trato y la no discriminación.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Personal profesional de servicios públicos
Espacio	Departamento de Acción Social - Ayuntamiento de Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de cápsulas de formación ofrecidas		
	Cantidad de cápsulas de formación creadas u organizadas		
Resultado	Cantidad de cápsulas de formación recibidas por los servicios públicos		
	Valoración del alumnado de las cápsulas de formación realizadas		



Objetivo operativo	3. Trabajar de forma conjunta entre los agentes implicados con el fin de lograr un municipio más inclusivo		
Actividad	3.3. Consolidar el servicio de asesoramiento		
Breve descripción	Se ofrecerá asesoramiento para la gestión de situaciones concretas que ocurren en el día a día.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Personal profesional de servicios públicos
Espacio	Departamento de Acción Social - Ayuntamiento de Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de casos asesorados		
	Cantidad de reuniones realizadas		
Resultado	Valoración de las situaciones gestionadas		



Objetivo operativo	3. Trabajar de forma conjunta entre los agentes implicados con el fin de lograr un municipio más inclusivo		
Actividad	3.4. Ofrecer y gestionar el servicio para el fomento del asociacionismo.		
Breve descripción	De cara a reforzar los proyectos asociativos y las capacidades de la ciudadanía organizada, además de fomentar la participación en la Mesa de Diversidad, se les ofrecerá apoyo y asesoramiento organizativo.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO 	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/> 	En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Asociaciones del municipio
Espacio	Departamento de Acción Social - Ayuntamiento de Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de asociaciones que han recibido asesoramiento		
	Cantidad de asesorías realizadas		
Resultado	Valoración de las asociaciones		



Objetivo operativo	3. Trabajar de forma conjunta entre los agentes implicados con el fin de lograr un municipio más inclusivo		
Actividad	3.5. Orientar de forma individual		
Breve descripción	Cualquier persona podrá acercarse para solicitar información sobre sus derechos, si se encuentra en alguna situación de vulneración de derechos o de discriminación, para que sepa adónde acudir y qué medidas tomar.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO 	¿Con quién? 
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/> 	En concreto 
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Departamento de Acción Social - Ayuntamiento de Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de casos atendidos		
Resultado	Valoración de las situaciones gestionadas		



Objetivo operativo	3. Trabajar de forma conjunta entre los agentes implicados con el fin de lograr un municipio más inclusivo		
Actividad	3.6. Organizar y desarrollar la Escuela de Acogida		
Breve descripción	La Escuela de Acogida “Urretxun Bizi Gara” es un espacio de formación y encuentro dirigido a personas recién llegadas a Urretxu. A través de ella podrán conocer los diferentes recursos básicos disponibles en el territorio: servicios sanitarios, sociales y educativos, euskera, cultura, trámites de extranjería, reciclaje, vivienda y búsqueda de empleo, etc.		
En colaboración	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	¿Con quién? Diversos agentes del territorio
Diversidades	Todas, en general <input type="checkbox"/>	En concreto <input checked="" type="checkbox"/>	Extranjería
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Personas recién llegadas al municipio
Espacio	Casa de Cultura Aizpurueña		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de sesiones realizada		
	Cantidad de temas abordados		
	Cantidad de asociaciones / entidades que han participado		
Resultado	Cantidad de personas graduadas		
	Cantidad de personas inscritas		
	Valoración del alumnado		



Objetivo operativo	4. Fortalecer los recursos disponibles de participación en la comunidad para toda la ciudadanía		
Actividad	4.1. Desarrollar y gestionar la dinámica de la Mesa de Diversidad y Convivencia		
Breve descripción	Hasta ahora el órgano básico de participación de la comunidad ha sido la Mesa de Diversidad y Convivencia y este nuevo plan propone continuar con esta forma de trabajar, actualizar y seguir trabajando en la misma línea.		
En colaboración	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	¿Con quién? Toda la comunidad
Diversidades	Todas, en general <input checked="" type="checkbox"/>	En concreto <input type="checkbox"/>	
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Departamento de Acción Social - Ayuntamiento de Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de reuniones realizadas		
	Cantidad de actividades organizadas en el grupo		
Resultado	Cantidad de personas, entidades y asociaciones participantes		
	Valoración de las personas/asociaciones/entidades participantes		



Objetivo operativo	5. Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía		
Actividad	5.1 Sukaldanitzak		
Breve descripción	El proyecto Sukaldanitzak combina diversidad y gastronomía, tal y como su nombre indica. De esta manera, tomando como excusa el taller de cocina, personas de diferentes orígenes encontrarán entre las ollas un espacio para conocerse y superar prejuicios.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	¿Con quién?	Goierri KE
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general <input checked="" type="checkbox"/> En concreto		Diversidad cultural
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Sociedad Gastronómica de Goierri KE		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de talleres realizados		
Resultado	Cantidad de personas que han participado, en función del sexo y lugar de procedencia		
	Valoración de las personas participantes		



Objetivo operativo	5. Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía		
Actividad	5.2 Biblioteca Humana		
Breve descripción	En este evento organizado en la biblioteca del Urretxu, las personas que asistan se reunirán en pequeños grupos para escuchar las historias de las "personas-libro" y conversar con ellas. Las historias que se comparten a través de este proceso están vivas y además ayudan a romper estereotipos y prejuicios.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿Con quién? <input type="text"/>
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto <input type="text"/>
Responsable	<input type="text" value="Dinamizadora"/>	Dirigido a	<input type="text" value="Toda la ciudadanía"/>
Espacio	<input type="text" value="Biblioteca de Urretxu"/>		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	<input type="text" value="Cantidad de reuniones de organización realizadas"/>		
	<input han="" participado"="" personas-libro"="" que="" type="text" value="Cantidad de "/>		
Resultado	<input type="text" value="Cantidad de personas participantes"/>		
	<input type="text" value="Valoración de las personas que han participado"/>		



Objetivo operativo	5. Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía		
Actividad	5.3 Fiesta de la Diversidad		
Breve descripción	<p>El Fiesta de la Diversidad de Urretxu es una jornada de encuentro y celebración que pone en valor la diversidad de todas las personas que conviven en la comarca.</p> <p>Durante el evento se crean tres espacios diferenciados: la exposición y degustación de la cocina mundial, espectáculos y talleres centrados en la diversidad.</p>		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	¿Con quién?	Toda la comunidad
Diversidades	<input type="checkbox"/> Todas, en general <input checked="" type="checkbox"/>	En concreto	
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Gernikako Arbola Plaza		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de reuniones de organización realizadas		
	Cantidad de talleres, puestos, actividades, espectáculos		
Resultado	Cantidad de personas, asociaciones y entidades que han participado en el proceso de organización		
	Valoración de las personas que han participado		



Objetivo operativo	5. Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía		
Actividad	5.4 Proyecto educativo Antirrumores		
Breve descripción	Se trata de una acción que, en colaboración con la comunidad educativa local, se desarrolla con el objetivo de desmontar rumores entre los y las jóvenes. A lo largo de la primavera, en reunión de un grupo motor de la Mesa de la Diversidad, se trabajará anualmente la estrategia, la metodología y los contenidos, con el objetivo de desarrollarlos a principios del próximo curso, en otoño.		
En colaboración	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	¿Con quién? Comunidad educativa
Diversidades	Todas, en general <input type="checkbox"/>	En concreto <input checked="" type="checkbox"/>	Diversidad cultural
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Alumnado de 4. ESO
Espacio	Centros de secundaria de Urretxu y Zumarraga		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de reuniones de organización realizadas		
	Cantidad de sesiones realizadas		
Resultado	Cantidad de alumnado y profesorado participante		
	Valoración del alumnado y profesorado participante		



Objetivo operativo	5. Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía		
Actividad	5.5 Oferta de ocio para desmontar rumores		
Breve descripción	La forma más adecuada de difundir las actividades para disipar los rumores que circulan entre la ciudadanía al mayor número de personas posible es incorporar estas actividades al tiempo de ocio. Así, en un intervalo agradable, será posible crear una reflexión interna sobre la diversidad. Además, estas acciones pueden ser espacios ideales para ampliar el trabajo realizado en el ámbito de la Diversidad y la Convivencia y promover la participación.		
En colaboración	SÍ	NO X	¿Con quién?
Diversidades	Todas, en general	X	En concreto
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Urretxu		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de reuniones de organización realizadas		
Resultado	Cantidad de personas que se han acercado o han participado en la actividad		
	Valoración de las personas participantes		



Objetivo operativo	5. Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía		
Actividad	5.6 Club de Lectura Fácil		
Breve descripción	Los clubes de lectura fácil son espacios de encuentro gestionados por una persona experta. La dinámica de las sesiones consiste en la lectura de materiales adaptados a las necesidades de las personas que tienen alguna dificultad para leer o comprender ese idioma. Estos materiales, como su nombre indica, han sido escritos utilizando la metodología de Lectura Fácil.		
En colaboración	SÍ	NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿Con quién?
Diversidades	Todas, en general	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Personas con dificultades para la lectura
Espacio	Casa de Cultura Aizpuruenea		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de libros leídos		
	Cantidad de sesiones realizadas		
Resultado	Cantidad de personas participantes		
	Valoración de las personas participantes		



Objetivo operativo	5. Proporcionar los medios para construir la convivencia entre la ciudadanía		
Actividad	5.7. Ciclo de cortometrajes		
Breve descripción	En el ámbito de Diversidad y Convivencia, con el objetivo de reflexionar sobre la discriminación, la vulneración de derechos o cualquier otra realidad, utilizando los recursos culturales de la localidad, se organizará cada año un ciclo de cortometrajes temáticos.		
En colaboración	<input checked="" type="checkbox"/> SÍ	<input checked="" type="checkbox"/> NO	¿Con quién?
Diversidades	Todas, en general <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	En concreto
Responsable	Dinamizadora	Dirigido a	Toda la ciudadanía
Espacio	Salón de Actos Labeaga		
Tipo de indicador	Indicadores		
Actividad	Cantidad de temas abordados		
	Cantidad de cortometrajes visionados		
Resultado	Cantidad de personas que se han acercado o han participado en la actividad		
	Valoración de las personas participantes		



II. Plan de Diversidad y Convivencia de Urretxu



Urretxuko udala



ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro