

PLAN DE
CONVIVENCIA Y
DIVERSIDAD
DE AGURAIN/
SALVATIERRA

2019 - 2022





ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Filosofía del Plan	5
3. Acciones incluidas en el Plan	13



INTRODUCCIÓN

El siglo XXI ha traído importantes cambios demográficos y sociales al municipio de Agurain, fundamentalmente promovidos por la llegada de personas de origen extranjero que desde finales del siglo pasado, pero sobre todo en la primera década del presente han venido atraídas por la demanda de ciertos trabajos que la población local no quería o no llegaba a cubrir y por la posibilidad de permitirles con ello mejorar sus proyectos vitales. El verdadero efecto llamada de la población de origen extranjero ha sido la propia estructura laboral vasca y española que ha necesitado cubrir nichos laborales necesitados de perfiles de baja cualificación, fundamentalmente, en los sectores de la construcción, agricultura, hostelería y cuidado de los hogares y de las personas, pero también en ciertas ocupaciones de la industria y labores ligadas a la pesca. Sería más acertada la denominación de *efecto necesidad*.

Así, Agurain ha pasado de tener a 50 personas de origen extranjero empadronadas en el año 2000 a tener 679 en 2018. En un periodo de 20 años la población de origen extranjero ha pasado de suponer el 1,2% de la población total del municipio en el año 2000 al 13,4% en el año 2018. Así, los datos que nos proporciona el padrón de habitantes de Agurain nos indican que en el municipio se están produciendo los mismos procesos que se dan en el conjunto de Álava y en la CAE, e incluso similares a los que se están dando en el Estado español, aunque en el caso concreto de Agurain resulta llamativa la intensidad con la que estos se han dado, superando bien los datos provinciales, autonómicos y estatales.

Estos datos indican que estamos en una nueva fase migratoria, la que Cachón (2002) denomina tercera etapa de la inmigración en España y que en el Estado español la sitúa en el año 2000. En nuestro caso, esta fase comienza más tardíamente por la intensidad y por los ritmos de recepción de la inmigración. Para identificar este momento “no se trata sólo de que las cifras de inmigrantes hayan aumentado significativamente desde los últimos años noventa o que la inmigración haya comenzado a tener una notable visibilidad, sino que se han diversificado los flujos y está cambiando la estructura de la población inmigrante residente, se está produciendo una reestructuración importante del mercado de trabajo de los inmigrantes, se están consolidando las redes migratorias, están apareciendo enclaves étnicos que ponen de manifiesto la consolidación de los inmigrantes en el territorio, están produciéndose conflictos ligados a la

inmigración (...); pero, sobre todo, estamos entrando en una nueva fase migratoria porque los desafíos ligados a la ciudadanía y la co-inclusión comienzan a situarse en el primer plano de las preocupaciones y de los debates sociales y políticos en áreas como la educación, la vivienda y el mercado de trabajo” (Cachón 2006).

Ya lo anticipaba Dasseto (1990) al señalar que el tercer momento del ciclo migratorio se produce tras un proceso donde “la duración de la implantación (...), la emergencia de líderes bipostrados y la aparición de los niños, su crecimiento y su entrada en la escuela, van inscribiendo paso a paso, en un proceso lento y de reconocimiento recíproco, a los inmigrantes, individuos y familias, en el tiempo social de la sociedad donde habitan”.

De manera más resumida, es lo que venimos ya adelantando en algunos informes de Ikuspegi: hemos pasado de un momento en que la prioridad ha sido la acogida de las personas inmigrantes de origen extranjero, a otro en el que el foco de nuestra atención debe encaminarse a su inserción socio-laboral por un lado y la gestión de la diversidad por otro.

Diversidad por que la sociedad aguraindarra es en el siglo XXI todavía más diversa de lo que ya era en el XX: ahora convivimos en nuestro municipio personas de origen extranjero con nacionalidad extranjera; personas de origen extranjero con nacionalidad española; personas de origen nacional y nacionalidad española o incluso extranjera; personas con ascendencia extranjera, nacidos en Euskadi (o en el Estado español) y con nacionalidad española, etc. Todo esto implica una gran variedad de razas, etnias, idiomas, costumbres, religiones, valores, creencias, cosmovisiones, etc.

Esta diversidad ha llegado para quedarse: ha cambiado la fisonomía y la composición real de nuestra comunidad. Lejos de pensar que el futuro será menos diverso, tenemos que ser conscientes de que va a serlo más. Y en este contexto cobra especial relevancia la lucha por la igualdad de trato y por la no discriminación de las personas por razón de raza, etnia u origen, como eje central y guía para la mejora de la convivencia. Si en el horizonte futuro visibilizamos y queremos avanzar hacia una sociedad más justa, más cohesionada y con menores desigualdades sociales, tenemos que promover la movilidad social vertical de sus componentes y para ello es condición *sine qua non* que impere la igualdad de trato y la no discriminación.



FILOSOFÍA DEL PLAN

Misión y Visión

El Ayuntamiento de Agurain debe ejercer su función con vocación de servicio a la ciudadanía, dando respuestas a sus necesidades de forma eficaz y cercana. Con una gestión que sitúe a las personas como eje central de su acción de gobierno y una perspectiva social abierta, inclusiva e integradora, y solidaria, apostando por la igualdad de trato y la cohesión.

Así, el Ayuntamiento de Agurain en los próximos años quiere impulsar acciones coordinadas en el ámbito de la integración de poblaciones inmigrante y autóctona que redunden en mejoras de la convivencia de toda la población del municipio.

Marco conceptual

Este Plan debe entenderse como un instrumento para la inclusión y la integración mutua de poblaciones, colectivos y personas de cualquier nacionalidad, origen y/o ascendencia, lo que debe repercutir positivamente en la convivencia del municipio.

Igualdad de trato y no discriminación

Todos los objetivos y acciones incluidas en el Plan se han elaborado desde la perspectiva de la búsqueda de la igualdad de trato (la no discriminación entre personas) y la igualdad de oportunidades de todas las personas como condición *sine qua non* para la construcción de la sociedad futura más justa y más cohesionada.

Cuando decimos que este Plan busca la **igualdad de trato**, entendemos por este “la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta basada en el origen racial o étnico, o en motivos de religión, convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual”, definición que tomamos prestada de las directivas comunitarias aprobadas en 2000 y 2002 (Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, DOCE, L180, 19.7.2000; Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2001, DOCE, L303, 2.12.2000; y Directiva/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de septiembre de 2002, DOCE, L296, 5.10.2002).

De forma genérica, entendemos la **discriminación** como “un trato diferenciado y desigual en diversos ámbitos de la vida social sobre un grupo (y/o los individuos que componen ese grupo por el hecho de formar parte de él) en función de uno o varios rasgos (reales, atribuidos o imaginarios), socialmente construidos como diferencias negativas en relación al grupo dominante” (Poiret y Vourc’h, 1998).

Especialmente relevantes, entre los citados ámbitos de la vida social, son la vivienda, la educación y el empleo, pero también el más inmaterial relacionado con la convivencia cotidiana y que podemos denominar microsociedad (aspectos relacionados con el ocio, las redes de amistad, relaciones familiares, etc.).

Ámbitos de las prácticas discriminatorias

Desde un punto de vista operativo, para garantizar la igualdad de trato de todas las personas residentes en el municipio de Agurain distinguiremos entre tres ámbitos las prácticas discriminatorias a las que hay que prestar atención. Concretamente nos referiremos al ámbito institucional, al estructural y al de las personas.

Figura 1.
Ámbitos de las prácticas discriminatorias



A. DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL

Siguiendo la definición que hace Cachón (2003 y 2006) refiriéndose al ámbito laboral pero extrapolable al conjunto de la convivencia y a todas sus dimensiones (educación, vivienda, empleo, microsocio), entendemos que no se cumple la igualdad de trato en el ámbito institucional y se produce una discriminación institucional cuando “se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas” y da lugar a un “marco institucional discriminatorio”.

Nuestra propuesta es trabajar en este ámbito con la elaboración y puesta en marcha de acciones que garanticen la igualdad de trato y la ausencia de prácticas discriminatorias en todo lo que tiene que ver con normativas, circulares, reglamentos, directrices, etc. que emanen desde la esfera institucional de Agurain, en general, pero especialmente desde el propio ayuntamiento, en particular.

B. DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL

La que emana “desde los dispositivos generales” de la propia estructura social, de sus prácticas y de las desigualdades que conlleva, y que es identificable indirectamente a través de datos de fuentes secundarias, fundamentalmente, estadísticas, como pueden ser los datos de paro, de ingresos personales, de precariedad, de pobreza, de personas receptoras de ayudas sociales, etc.

Garantizar la igualdad de trato en el ámbito estructural es la tarea más complicada de las tres que nos proponemos. Lograrlo realmente supondría haber conseguido una sociedad sin desigualdades sociales (o con una desigualdad social “asumible”), inclusiva, solidaria y perfectamente cohesionada. Estaríamos hablando de una situación utópica, aunque ese debe ser nuestro objetivo como sociedad y para ello debemos trabajar. Pero una cosa es asumir ciertas desigualdades en la estratificación social y otra permitir que esas desigualdades sean independientes de las capacidades individuales y de las disposiciones de las personas y se basen en diferencias de género, de edad, de raza, de origen, etc. Todas estas desigualdades son las que debemos combatir en aras de una sociedad futura más justa e igualitaria.

Este Plan de Convivencia quiere trabajar también en este ámbito incentivando y apoyando acciones que permitan avanzar hacia la igualdad de oportunidades y trato, y romper ciertas inercias instaladas en nuestro imaginario social. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a la práctica de ubicar en nuestro imaginario social a las personas de nacionalidad, origen y/o ascendencia extranjera en nichos laborales con los trabajos más precarios, penosos y/o peligrosos. Pero también tiene que ver, por ejemplo, con la asunción de que ciertos centros escolares de un municipio deban acoger a según qué tipo de alumnado, etc.

C. DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS

La que se produce con “actores”, la que se produce directamente entre personas, una discriminación “individual, con frecuencia abierta, con actores que pueden ser diversos”.

Aunque, como bien señalan Cachón (2006) y Poirer y Vuorc'h (1998) hay numerosas investigaciones que han demostrado que “no hay relación automática entre prejuicios y comportamientos racistas”, en este ámbito nos estamos adentrando en el trabajo para combatir los estereotipos y prejuicios negativos ante la inmigración extranjera, como condición *sine qua non* para generar actitudes positivas, facilitar la igualdad de trato y combatir la discriminación de personas.

Cuando Cachón (2006) habla de las tres dimensiones del racismo, “como prejuicio (estereotipos, opiniones, creencias, etc.), como prácticas (discriminaciones, segregación, violencias, etc.) y como

ideología (teorías, doctrinas, visión del mundo)” ya nos está orientando a los ámbitos en los que las acciones de dimensión municipal pueden trabajar de forma efectiva.

Desde nuestro punto de vista, no se trata tanto de buscar la igualdad de trato en el municipio combatiendo grandes teorías racistas (la supremacía de la raza blanca sobre la negra, por ejemplo, o el nazismo), pero sí desterrando estereotipos falsos y negativos hacia las personas de origen extranjero, que no hacen sino afianzar actitudes xenófobas desde el componente cognitivo de las actitudes, y combatiendo prejuicios negativos (actitudes prejuiciadas) que orientan o pueden orientar (predisposición a la acción) a comportamientos discriminatorios.

Ámbito prioritario de actuación

Este Plan de Convivencia pone especial énfasis en trabajar la convivencia desde el fomento de la igualdad de trato entre personas y desde el combate contra la discriminación de personas, sin olvidar los ámbitos institucional y estructural. Las acciones tendentes a la igualdad de trato entre personas se enmarcan en la ya conocida Estrategia Antirumores, puesta en marcha en municipios vascos, españoles y europeos y que debe entenderse desde la Teoría del Cambio de Actitudes. Para ello es necesario detenernos en algunas consideraciones conceptuales: el concepto de actitud, los componentes de las actitudes, las relaciones entre componentes y los estereotipos y prejuicios.

A. CONCEPTO DE ACTITUD

La predisposición comportamental de una persona ante la inmigración extranjera y ante personas extranjeras dependerá de la actitud que esa persona tenga ante ellas. Será positiva o negativa en función de su experiencia vital y de la historia de cómo se ha formado esa actitud en la persona a lo largo de su vida.

Una actitud, como las que se tienen ante las personas de origen, se forma a lo largo de la vida y está compuesta de una constelación de variables, información, vivencias, datos, sensaciones, creencias, experiencias, sentimientos, valores, situaciones, hechos, etc., entrelazadas entre sí y con interacción mutua.

Una actitud se puede definir como “un compuesto psíquico unitario relativo a lo que el individuo piensa, siente y hace respecto a un determinado objeto sociocultural” (Gerardo Pastor Ramos, 1978)¹.

B. COMPORTAMIENTOS DE LAS ACTITUDES

En síntesis, una actitud tiene tres dimensiones o componentes: el cognitivo, el afectivo y el comportamental.

La **parte cognitiva** de una actitud está formada por toda la información de naturaleza racional que una persona ha ido acumulando a lo largo de su vida en relación a ella. Estamos hablando de datos, información, discursos, experiencias, etc. pero siempre de naturaleza racional. Esta dimensión cognitiva puede entenderse también como una creencia ideológica (imagen perceptiva, proposición intelectual) sobre un objeto psicosocial cualquiera. Toda actitud contiene materiales nocionales, imaginativos, perceptivo, ideacionales y conceptuales (datos).

1. Gerardo Pastor Ramos: “Ensayo de Psicología Social sistemática”. Universidad Pontificia de Salamanca. Salamanca, 1978.

Figura 2. Componentes de las actitudes



La **parte afectiva** tiene que ver con el sentimiento que nos produce aquello hacia lo que orientamos la actitud. En el caso de la actitud ante la inmigración y las personas de origen extranjero se trata de lo que sentimos ante ellas: curiosidad, solidaridad, incertidumbre, miedo, compañerismo, odio, empatía, compasión, rechazo, competencia, etc. pero siempre desde una perspectiva irracional. Las actitudes en su componente afectivo podrían ser descritas mejor como sentimientos que no como emociones.

Ambos componentes buscan el equilibrio, aunque sabemos que en las actitudes ante la inmigración y las personas de origen extranjero, ya sea a favor (xenofilia) o en contra (xenofobia), el papel protagonista lo juega el componente afectivo de las mismas, que es el que tiene más peso y el que marca la pauta de comportamiento, pero también es importante el rol del componente cognitivo, como soporte y apoyo de la propia actitud en su conjunto.

Porque las actitudes son predisposiciones a la acción (**parte comportamental**): si la actitud es de xenofilia, predispone para tener comportamientos positivos ante la inmigración y las personas de origen extranjero, mientras que si la actitud es de xenofobia, predispondrá a la persona a tener comportamientos negativos ante ellas. Se trataría de una disposición y tendencia a reaccionar ante un objeto de forma más o menos fija y a veces observable en conductas externas, ya motóricas y verbales, ya intencionales y simbólicas.

El entorno en el que se mueve la persona matizará esa predisposición a la acción. Personas con actitudes positivas ante la inmigración y las personas de origen extranjero tenderán a manifestar una conducta positiva si el entorno lo permite pero, en ocasiones, no podrán hacerlo porque las circunstancias, en evidente y clara contradicción, pueden obstaculizar su acción en el sentido inicial y deseado. Por poner un caso extremo, una persona con actitud positiva ante la inmigración y las personas de origen extranjero puede tener reacciones contrarias o cuando menos neutras no manifestando su xenofilia, si se encuentra entre una masa enfurecida con una persona extranjera que ha cometido un delito. Del mismo modo, una persona con actitud negativa difícilmente se manifestará en este sentido coherente ante un hecho heroico de una persona de ascendencia extranjera en una catástrofe natural.

El entorno y las circunstancias de puesta en acción de la actitud serán también elementos fundamentales en la parte comportamental de esa actitud.

C. RELACIONES ENTRE LOS COMPONENTES DE LAS ACTITUDES

Aunque en general hay mayor relación entre las dimensiones afectiva y comportamental (sobre todo en las actitudes xenófobas), las tres tienen vínculos y precisan de un equilibrio.

Las personas tratamos de evitar el desequilibrio o la incoherencia entre los componentes afectivo y cognitivo de la actitud. Tratamos de evitar lo que se denomina la disonancia cognitiva porque no podemos vivir con una actitud "bipolar": no podemos sentirnos mal ante personas de origen extranjero y que toda nuestra información racional sobre ellas sea positiva, del mismo modo que no podemos sentirnos a gusto con ellas si todo nuestro bagaje intelectual está compuesto de elementos negativos. Buscamos el equilibrio entre ambos componentes, de manera que nos predisponen a la acción en un sentido u otro.

Las personas necesitamos y buscamos constantemente la coherencia y la consistencia entre los tres componentes de una actitud para sentirnos a gusto con nosotras mismas.

En esta búsqueda del equilibrio y de la consistencia y en el intento de evitar o reducir la disonancia cognitiva, donde los estereotipos cumplen una importante función.

D. ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

Los estereotipos no son más que generalizaciones injustas aplicadas a una colectividad, categorías mentales con las que se caracteriza a todos los miembros de una agrupación socio-cultural y que suelen ser falsas o muy imprecisas. Suelen ir ligados a "actitudes de prejuicio", es decir, a sentimientos aversivos y a conductas discriminatorias. Por poner un ejemplo, un estereotipo nos llevaría a pensar que si una persona de ascendencia extranjera comete un delito, todas las que forman su colectividad son delincuentes.

Pertencen al campo racional y en consecuencia su vida se desarrolla en el componente cognitivo de las actitudes. Es en esta área donde se almacena la información, bajo la forma de discursos, datos, experiencias, etc. más o menos organizada y soportada empírica o teóricamente.

Estamos en un nivel racional y toda la información que el individuo es capaz de recoger sobre las personas extranjeras se ubica en esta área y da forma al componente cognitivo de la actitud. Si esta, en su conjunto, es positiva ante la inmigración y las personas de origen extranjero contendrá sobre todo información coherente con esa actitud o al menos pesará más la información positiva que la negativa.

Los estereotipos negativos que existen en los discursos sociales son los que apoyan y se asocian a las actitudes negativas ante la inmigración y las personas de ascendencia extranjera. Por eso son necesarios para las personas con actitudes xenófobas, porque al ser coherentes con sus reacciones afectivas, apoyan, fomentan, refuerzan y cohesionan la propia actitud xenófoba y orientan a la persona, si el entorno lo permite, tolera o fomenta, a una acción de corte xenófobo.

En definitiva, el prejuicio se distingue del estereotipo en que aquél es una verdadera actitud, mientras que el estereotipo no tiene más que un componente cognoscitivo que puede ser verdadero o falso. Los sentimientos prejuiciados pueden influir en que la persona trate de justificarlos adoptando estereotipos (teorías) que estén de acuerdo con sus propensiones afectivas de atractivo o rechazo.

Planteamiento de trabajo para combatir actitudes prejuiciadas como la xenofobia

Debemos combatir los estereotipos negativos aportando información, datos, experiencias, historias, discursos, etc. ajustados a la realidad por dos motivos:

- 1) para socavar y minar los discursos xenófobos, para aportar información que vaya en contra del componente afectivo (sentimientos) de las personas xenófobas, para crear disonancias cognitivas, para romper el equilibrio y la consistencia interna de las actitudes xenófobas, para distorsionar discursos xenófobos, para obstaculizar comportamientos xenófobos y, en definitiva, para movilizar el cambio de actitudes en las personas xenófobas.
- 2) para consolidar y promover los discursos xenófilos, para aportar información en consonancia con el componente afectivo (sentimientos) de las personas xenófilas, para evitar las disonancias cognitivas, para preservar el equilibrio y la consistencia interna de las actitudes xenófilas, para clarificar los discursos xenófilos, para facilitar los comportamientos xenófilos y, en definitiva, para evitar el cambio de actitudes en las personas xenófilas.

En el campo del cambio de actitudes prejuiciadas como la xenofobia (“prejuicio de tipo etnocentrista que refiere al antagonismo, rechazo, animadversión, incompreensión y fobia contra grupos minoritarios o mayoritarios que uno pertenece”²) hay que contar que estamos luchando contra un prejuicio especialmente duro y difícil de manipular y modificar porque su componente afectivo es muy intenso y poco influenciado por la dimensión cognoscitiva o ideológica. Es importante atacarlas en todos sus componentes, no sólo desde el ámbito de los estereotipos (componente cognitivo) y a nivel racional.

En este Plan de Convivencia, en el ámbito de la lucha contra la discriminación de personas, vamos a trabajar los tres componentes de las actitudes (cognitivo, afectivo y comportamental) porque creemos que sólo una perspectiva integral de actuación puede tener éxito en la movilización de actitudes xenófobas y en la consolidación de actitudes xenófilas. Actuando en una dimensión reforzamos las acciones realizadas en las otras dos por la interacción mutua de las tres dimensiones estratégicas (componentes de las actitudes) y de las acciones a desarrollar en cada uno de ellas, es una simplificación metodológica porque son inseparables y porque todas las acciones tendrán implicaciones, en mayor y menor medida, directa o indirectamente, en los tres componentes de las actitudes ante la inmigración y las personas inmigrantes.

Sabemos que las actitudes son un conjunto articulado de creencias, percepciones, sentimientos, filiaciones, valores, etc. muy estable y reacio al cambio pero tenemos la convicción de que el enfoque de este proyecto y de sus estrategias ayudará activamente a la mejora de la convivencia intercultural en el municipio.

2 Gerardo Pastor Ramos, o.c., 1978.

Objetivos

El objetivo central de este Plan de Convivencia es el siguiente:

Elaborar un plan de actuaciones que desvele los grandes ejes de intervención en el ámbito de inmigración y convivencia, plantee recomendaciones de acción política y proporcione una guía de trabajo en el municipio de Agurain.

Todas las acciones de este Plan de Convivencia, como describimos en las páginas siguientes, se agrupan en estas tres grandes áreas o dimensiones según qué tipo de discriminación combaten:

- la discriminación institucional,**
- la discriminación estructural**
- y la discriminación de personas.**

ACCIONES INCLUIDAS EN EL PLAN

En este apartado enunciaremos cada una de las 21 acciones propuestas que contiene este Plan de Convivencia agrupadas en los tres grandes apartados que venimos distinguiendo:

- 1. Acciones para la igualdad de trato institucional:** este grupo de acciones tienen en común que van dirigidas a que el Ayuntamiento de Agurain como corporación, en todas sus normativas, reglamentos, circulares internas o externas, etc. lidere y fomente la igualdad de trato de todas las personas que residen en el municipio.
- 2. Acciones para la igualdad de trato estructural:** este grupo de acciones no tienen un objetivo específico relacionado con la lucha de la discriminación sino que se insertan en los procesos de socialización generales y tratan de influir en la propia estructura social del municipio y de la sociedad vasca, buscando la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas que componen el variado municipio de Agurain.
- 3. Acciones para la igualdad de trato interpersonal:** este grupo de acciones, en general, están directamente relacionadas con la Estrategia Antirumores, es decir, que aquí se reúnen las distintas acciones que desde el ayuntamiento se requiere impulsar para combatir los prejuicios y los estereotipos negativos y falsos hacia las personas de origen y/o ascendencia extranjera. Estas acciones están orientadas a trabajar los aspectos cognitivos de los cambios de actitudes, los aspectos afectivos y los comportamentales.

De las 21 acciones, 3 de ellas se relacionan con la dimensión institucional, 9 con la estructural y 9 con la interpersonal.

1. Dimensión institucional (3)

- 1.1.** Consensuar y visibilizar la tolerancia cero en el discurso político (Plan de legislatura, declaraciones institucionales, etc.).
- 1.2.** Realizar una declaración institucional a favor de la convivencia y contra la discriminación en el pleno municipal.
- 1.3.** Impulsar una política de comunicación coherente en materia de inmigración, convivencia y diversidad.

2. Dimensión estructural (9)

- 2.1.** Socializar el compromiso por la igualdad de trato, la interculturalidad y la lucha contra la discriminación que emanan del Plan, en las diversas áreas y servicios municipales, entre el tejido asociativo y la ciudadanía de Agurain.
- 2.2.** Fomentar entre las asociaciones de personas de origen extranjero y demás asociaciones la realización de actuaciones en línea con el Plan, apoyadas desde el Ayuntamiento y/o subvencionadas.
- 2.3.** Reactivar la "bienvenida institucional" para facilitar la llegada y el acceso a los recursos por parte de los nuevos y nuevas vecinas de origen extranjero.
- 2.4.** Actualización de la "guía de llegada" existente para la cuadrilla con información sobre los recursos y el funcionamiento del sistema (de salud, educativo, etc.).
- 2.5.** Potenciar la participación de las personas de origen extranjero en las fiestas municipales y hacer sitio a la diversidad dentro del programa de fiestas del municipio.
- 2.6.** Promover la puesta en marcha de espacios de encuentro para personas tanto de origen extranjero como autóctonas
- 2.7.** Informar sobre el proceso de aprendizaje de los idiomas oficiales (castellano y euskera) y sobre las ayudas existentes para ello.
- 2.8.** Promover y apoyar proyectos que ayuden en el proceso de integración y empoderamiento de las mujeres de origen extranjero.
- 2.9.** Identificar personas referentes e integrarlas en la Comisión de Acción Social.

3. Dimensión interpersonal (9)

- 3.1.** Difundir y divulgar el Plan para que la ciudadanía de Agurain lo pueda conocer (Rueda de prensa, presentación para los vecinos y vecinas, asociaciones, etc.).
- 3.2.** Celebrar un seminario formativo de forma periódica dirigido a equipo de gobierno y oposición.
- 3.3.** Celebrar un seminario formativo de forma periódica dirigido al personal técnico municipal.
- 3.4.** Organizar y ampliar el impacto del Programa Bizilagunak en Agurain.
- 3.5.** Apoyar y fortalecer el Festival Intercultural celebrado anualmente en Agurain.
- 3.6.** Apoyar la estrategia y las charlas Antirumor.
- 3.7.** Incorporar relatos o vivencias (del día a día) de las personas de origen extranjero a las acciones municipales.
- 3.8.** Organizar un acercamiento entre las personas de origen extranjero y su realidad a las personas del pueblo.
- 3.9.** Conseguir la adhesión a la Estrategia Antirumores y al Plan de Convivencia de personajes públicos (a ser posible vinculados a la localidad) que sean reconocidos por la ciudadanía de Agurain.

1. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	
ACCIÓN	1.1. Consensuar y visibilizar la tolerancia cero en el discurso político (Plan de legislatura, declaraciones institucionales, etc.).
PÚBLICO OBJETIVO	Equipo de gobierno de Agurain y representantes políticos.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar el compromiso de igualdad de trato hacia las personas de origen extranjero en el discurso político. Promoviendo así la diversidad, la convivencia y la lucha contra la discriminación y la xenofobia. • Mantener la coherencia respecto a esta apuesta en las declaraciones institucionales. • Adherirse públicamente a ZAS! Zurrumurrueen Aurkako Sarea/ Red Vasca antiRumores. • El 21 de marzo, celebración del Día Internacional Contra el Racismo y la Xenofobia con diversas asociaciones y las de personas de origen extranjero. El 21 de mayo, Día de la Diversidad Cultural y el 18 de diciembre Día Internacional de los Migrantes. Organizar charlas sobre estas celebraciones.
OBJETIVO	Utilizar el discurso político conscientemente a favor de la diversidad y la convivencia.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Declaraciones institucionales (declaraciones públicas del alcalde y concejales). • Adhesión a ZAS! Zurrumurrueen Aurkako Sarea/ Red Vasca antiRumores.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	El número de acciones a favor de la diversidad y la convivencia en la clase política de Agurain, así como el número de expresiones discriminatorias y xenófobas (<i>herramientas de seguimiento de medios</i>).
RESPONSABLE	Corporación municipal.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Todo el periodo de vigencia del Plan.

1. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	
ACCIÓN	1.2. Realizar una declaración institucional a favor de la convivencia y contra la discriminación en el pleno municipal.
PÚBLICO OBJETIVO	Personal político de las diferentes áreas del ayuntamiento.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar y exponer los detalles del Plan de Convivencia en el pleno municipal. • Solicitar al personal político de las diferentes áreas su compromiso para respetar los valores del Plan.
OBJETIVO	Realización de una declaración institucional a favor de la convivencia y contra la discriminación por parte de todos los grupos políticos del ayuntamiento.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Declaración institucional aprobada en el Pleno municipal.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Cuantía de quejas recibidas en el Ayuntamiento con respecto a conductas discriminatorias.
RESPONSABLE	Pleno del Ayuntamiento.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2020.

1. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	
ACCIÓN	1.3. Impulsar una política de comunicación coherente en materia de inmigración, convivencia y diversidad.
PÚBLICO OBJETIVO	Personal técnico responsable de programas, personal técnico responsable de publicación agenda y web.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Se trata de reflexionar sobre los elementos que habría que tener en cuenta para ser coherentes con la apuesta por la convivencia, la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación, en materia de comunicación (tanto a nivel de ayuntamiento, como en la producción de material de difusión por parte de las distintas áreas municipales). • Elaborar un documento con la línea de trabajo, prioridades y responsables. • Seguimiento de la documentación que se vaya produciendo.
OBJETIVO	Utilizar conscientemente la política de comunicación en la lucha contra la discriminación y a favor de la convivencia.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Participación del personal técnico de las diferentes áreas. • Documento que recoge la política de comunicación.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Número de acciones ejecutadas contenidas en el documento de la política de comunicación.
RESPONSABLE	Todas las áreas del Ayuntamiento de Agurain.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Todo el periodo de vigencia del Plan.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.1. Socializar el compromiso por la igualdad de trato, la interculturalidad y la lucha contra la discriminación que emanan del Plan, en las diversas áreas y servicios municipales, entre el tejido asociativo y la ciudadanía de Agurain.
PÚBLICO OBJETIVO	Personal municipal, asociaciones y ciudadanía de Agurain.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar el Plan en la Comisión de Acción Social para recibir aportaciones y adhesiones al mismo. • Presentación del Plan entre los servicios y entidades que forman parte del protocolo de acogida. • Presentar el Plan en las áreas y servicios municipales para incluir este compromiso de forma transversal en sus actuaciones. • Incluir referencias al Plan en las actuaciones del Área de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad, y de otras actuaciones que lo contemplen de forma transversal. Para ello, se va trabajando con las distintas áreas y organismos municipales. • Incluir una referencia al Plan en la formación dirigida al personal técnico así como en el seminario anual a equipo de gobierno y oposición.
OBJETIVO	Visibilizar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de trato, la lucha contra la discriminación y la convivencia intercultural, trasladarlo a las actuaciones municipales, e invitar a colaborar a las asociaciones y a la ciudadanía.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Presentaciones del Plan.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Número de actuaciones concretas desarrolladas por los distintos agentes en las que se hace referencia al Plan.
RESPONSABLE	Personal técnico municipal de las distintas áreas.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2020.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.2. Fomentar entre las asociaciones de personas de origen extranjero y demás asociaciones la realización de actuaciones en línea con el Plan, apoyadas desde el Ayuntamiento y/o subvencionadas.
PÚBLICO OBJETIVO	Asociaciones del municipio.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del Plan con las diferentes entidades y asociaciones del municipio. • Incluir en las bases de subvenciones la línea de trabajo a favor de la igualdad de trato, no discriminación y convivencia intercultural. • Incluir de manera explícita la apuesta por la igualdad de trato, la no discriminación y la convivencia intercultural en alguna de las actuaciones de las asociaciones de Agurain.
OBJETIVO	Activar el tejido asociativo del ámbito de las migraciones y visibilizar su trabajo y su aportación a favor de la convivencia.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones desarrolladas en línea con el Plan por parte de las asociaciones de Agurain. • Incorporación en las bases de las subvenciones de la línea sobre igualdad de trato y no discriminación.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Número de entidades participantes.
RESPONSABLE	Personal técnico municipal. Área de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad. Área de Cultura, Juventud y Deporte.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2020.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.3. Reactivar la “bienvenida institucional” para facilitar la llegada y el acceso a los recursos por parte de los nuevos y nuevas vecinas de origen extranjero.
PÚBLICO OBJETIVO	Vecinos y vecinas de origen extranjero llegadas recientemente a Agurain.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Replanteamiento y especificación del protocolo de actuación de la “bienvenida institucional”. • Reuniones periódicas con los nuevos vecinos y vecinas para darles la bienvenida al municipio e informarles sobre los servicios que ahí se pueden encontrar. • Reuniones formales y no formales de coordinación para mejorar la recepción y la información con los distintos servicios municipales y con otras instituciones importantes (Osakidetza, centros educativos, EPA, Lanbide, etc).
OBJETIVO	Hacer llegar la información necesaria para la convivencia e inclusión social tanto a las personas recién llegadas como a la ciudadanía en general.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones realizadas y de personas que acuden y leen la información. Conteo de impacto. • Actas de reuniones.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Valoración por parte del personal técnico del ayuntamiento y las personas participantes.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2020.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.4. Actualización de la “guía de llegada” existente para la cuadrilla con información sobre los recursos y el funcionamiento del sistema (de salud, educativo, etc.).
PÚBLICO OBJETIVO	Población de origen extranjero residente en Agurain.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y dar difusión a un programa actualizado de recepción sobre la guía de recursos de la cuadrilla, que ofrezca: información sobre temas centrales para la población de origen extranjero, los recursos de Agurain y alrededores, la legislación extranjera, explicaciones sobre la homologación de estudios, etc. • Comprometerse a mantener actualizada la “guía de llegada” para ofrecer información práctica a los y las nuevas vecinas.
OBJETIVO	Obtener y difundir una guía de recursos actualizada que cubra todos aquellos ámbitos necesarios para un mayor y mejor conocimiento del municipio con el fin último de lograr una óptima integración de la población de origen extranjero.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la estructura y los contenidos de la guía. • Actualización de los contenidos de la guía anualmente.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Guía de recursos actualizada.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Primer semestre de 2021.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.5. Potenciar la participación de las personas de origen extranjero en las fiestas municipales y hacer sitio a la diversidad dentro del programa de fiestas del municipio.
PÚBLICO OBJETIVO	Ciudadanía de Agurain.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión de personas de origen extranjero dentro de la comisión de fiestas responsable de las fiestas de Octubre. • Impulsar la participación activa de la población de origen extranjero y la puesta en marcha de actividades mediante ayudas o el préstamo de materiales y espacios municipales. • Declaración municipal en favor de unas fiestas diversas abiertas a todas y todos los vecinos del municipio de Agurain.
OBJETIVO	Promover la participación activa de la población de origen extranjero en las fiestas municipales de Octubre como espacio para toda la población de Agurain.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Número de peticiones realizadas para la puesta en marcha de actividades.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades llevadas a cabo por personas de origen extranjero. • Visibilidad de las personas de origen extranjero en las fiestas municipales.
RESPONSABLE	Área de Cultura, Juventud y Deporte.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2021.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL	
ACCIÓN	2.6. Promover la puesta en marcha de espacios de encuentro para personas tanto de origen extranjero como autóctonas.
PÚBLICO OBJETIVO	Ciudadanía de Agurain, tanto de origen extranjero como autóctona.
DESCRIPCIÓN	Promover espacios facilitados por el Ayuntamiento, y gestionados por personal técnico del mismo, para poder desarrollar actividades de manera conjunta toda la ciudadanía. Un espacio con disponibilidad horaria ante solicitudes que puedan darse.
OBJETIVO	Propiciar el acercamiento y el encuentro entre todas las personas de Agurain, tanto autóctonas como de origen extranjero.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> · Programación de los espacios. · Número de personas interesadas.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Número de actividades programadas; Generando un mínimo de cuatro encuentros anuales.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad. Área municipal de Cultura, Juventud y Deporte.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Primer semestre de 2021.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.7. Informar sobre el proceso de aprendizaje de los idiomas oficiales (castellano y euskera) y sobre las ayudas existentes para ello.
PÚBLICO OBJETIVO	Personas de origen extranjero residentes en Agurain.
DESCRIPCIÓN	Proporcionar apoyo a las personas de origen extranjero interesadas en aprender los idiomas oficiales, acercándolas a los dispositivos actuales que se hacen cargo de la enseñanza de los mismos. Favoreciendo con ello la inserción socio-laboral de las personas de origen extranjero en aquellos espacios donde la comunicación es necesaria para el desempeño de las tareas.
OBJETIVO	Mantener informada a la población de origen extranjero sobre los recursos actuales existentes en Agurain y en los municipios de alrededor para aprender idiomas oficiales, mejorando con ello la inserción socio-laboral de las personas mediante el conocimiento de estos idiomas (euskera y castellano).
EVALUACIÓN DE PROCESO	Coordinación con los diferentes recursos existentes que ofertan clases en castellano y euskera para optimizar las necesidades que tiene la población.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas interesadas en aprender alguno de los dos idiomas. • Matriculaciones y asistencia a los cursos.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad. Área municipal de Euskera.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Primer semestre de 2020.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.8. Promover y apoyar proyectos que ayuden en el proceso de integración y empoderamiento de las mujeres de origen extranjero.
PÚBLICO OBJETIVO	Personal técnico de Servicios Sociales, las asociaciones que trabajan con mujeres de orígenes extranjeros y las propias mujeres de origen extranjero.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el aprendizaje de idiomas (castellano y euskera) por parte de las mujeres de origen extranjero de Agurain. • Promover la participación de mujeres de origen extranjero en las distintas acciones y actividades que se desarrollan a nivel de municipio. • Realizar reuniones de manera regular con las asociaciones implicadas. Fomentando la coordinación entre las mismas.
OBJETIVO	Evitar el aislamiento social de las mujeres de origen extranjero, fomentando su participación y dándoles visibilidad.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Los informes y memorias de las distintas asociaciones e iniciativas.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilidad de las mujeres de origen extranjero en el pueblo. • Participación de las mujeres de origen extranjero en actividades. • Valoración de las mujeres participantes con respecto a las iniciativas.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2020 y primer semestre de 2021.

2. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

ACCIÓN	2.9. Identificar personas de origen extranjero referentes del pueblo e integrarlas en la Comisión de Acción Social.
PÚBLICO OBJETIVO	Entidades del ámbito de la migración, asociaciones, personal técnico del ayuntamiento, ciudadanía referente de Agurain.
DESCRIPCIÓN	<p>La Comisión de Acción Social es el espacio propicio para compartir todos aquellos asuntos relacionados con la población de origen extranjero residente en el municipio y con todos los agentes que intervienen en el mismo. Esta comisión está conformada por representantes de las diversas entidades sociales (de cualquier ámbito), así como por representantes de las áreas del consistorio local.</p> <p>Se trata de identificar e incorporar a personas referentes dentro de los distintos colectivos de origen extranjero para así extender el conocimiento sobre la situación de las personas de origen extranjero.</p>
OBJETIVO	Incorporar en la Comisión de Acción Social personas referentes dentro del colectivo de personas de origen extranjero que hasta la fecha no han formado parte de la misma. Incorporando su visión y narrativa acerca del estado de la población de origen extranjero (situación, necesidades, etc.).
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas incorporadas. • Número de reuniones convocadas. • Tener en cuenta al colectivo de personas de origen extranjero como variable fundamental en las evaluaciones.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la participación de personas representantes en la Comisión de Acción Social. • Incorporación de participantes.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad. Comisión de Acción Social.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Primer y segundo semestre de 2021.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.1. Difundir y divulgar el Plan para que la ciudadanía de Agurain lo pueda conocer (rueda de prensa, presentación para los vecinos y vecinas, asociaciones, etc.)
PÚBLICO OBJETIVO	Equipo de gobierno y responsables políticos del Ayuntamiento de Agurain, asociaciones y ciudadanos.
DESCRIPCIÓN	Organizar una rueda de prensa y una presentación para dar a conocer el Plan a la ciudadanía de Agurain.
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> · Acercar a los vecinos y vecinas de Agurain (autóctonos, de origen extranjero y asociaciones) la realidad de la inmigración actual. · En base a esa realidad, presentar y explicar el Plan de Convivencia, así como las acciones que se pondrán en marcha.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Realizar una rueda de prensa y una presentación.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> · Número de presentaciones realizadas y de personas asistentes. · Valoración de las personas asistentes.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2019 y primer semestre de 2020.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.2. Celebrar un seminario formativo de forma periódica dirigido a equipo de gobierno y oposición.
PÚBLICO OBJETIVO	Equipo de gobierno y responsables políticos del Ayuntamiento de Agurain.
DESCRIPCIÓN	<p>Reunir en una jornada formativa de dos o tres horas de duración aproximada al equipo de gobierno y oposición del Ayuntamiento de Agurain para trabajar temas relacionados con la inmigración, la interculturalidad, la diversidad cultural y la convivencia.</p> <p>La planificación de las sesiones se consensuará con la persona responsable del área de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.</p>
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al cuerpo político del Ayuntamiento de Agurain sobre la realidad migratoria de su municipio. • Formar al cuerpo político del Ayuntamiento de Agurain en ámbitos más concretos que tengan relación con la inmigración del municipio. • Combatir los estereotipos falsos y negativos hacia las personas de origen extranjero con el equipo de gobierno y oposición.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de una sesión formativa mínima a lo largo de la legislatura. • Asistencia de al menos el 80% del equipo de gobierno y un representante de cada partido político de la oposición.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Análisis de los discursos de los partidos políticos (análisis mediante <i>herramientas de seguimiento de prensa</i>). Cuatrienal.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Inicio en el segundo semestre de 2020, y posteriormente.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.3. Celebrar un seminario formativo de forma periódica dirigido al personal técnico municipal.
PÚBLICO OBJETIVO	Personal técnico del Ayuntamiento de Agurain.
DESCRIPCIÓN	Realizar periódicamente sesiones formativas, de cuatro horas aproximadamente (en una sesión o dos), dirigido al personal técnico del ayuntamiento de Agurain. Se formarían grupos con personal de diferentes áreas de cara a conseguir perfiles profesionales heterogéneos en un mismo espacio. Las temáticas van dirigidas a trabajar la diversidad cultural, la igualdad de trato y la lucha contra los estereotipos negativos vinculados a la inmigración.
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al personal técnico sobre la realidad migratoria del municipio por el que trabajan. • Socializar la apuesta municipal por la igualdad de trato y no discriminación entre el personal técnico. • Proporcionar herramientas para mejorar la comunicación en su labor diaria en temas relacionados con la inmigración y la diversidad cultural. • Combatir los estereotipos falsos y negativos hacia las personas de origen extranjero que obstaculizan la convivencia.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Conseguir la representación y participación de todas las áreas del Ayuntamiento.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Realización de un sondeo intranet al comienzo del Plan y repetir el sondeo intranet al finalizar el Plan. Cuatrienal.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Inicio en el primer semestre de 2020, y posteriormente.

3.- DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.4. Organizar y ampliar el impacto del Programa Bizilagunak en Agurain.
PÚBLICO OBJETIVO	Ciudadanía de Agurain. Asociaciones del municipio.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Implicar en la difusión y captación de participantes a asociaciones y participantes en ediciones anteriores. • Ampliar la difusión a grupos de jóvenes, asociaciones y grupos del municipio relacionados con el deporte y a otros que se vayan detectando. • Explicitar la vinculación de este programa con los objetivos del Plan de Convivencia. • Reconocer a los vecinos y vecinas que como ciudadanía comprometida con un interés común participan en el programa. • Invitar a los y las Bizilagunak a participar en alguna otra actividad a lo largo del año relacionada con el tema, para impulsar su activación a lo largo del año.
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar un espacio de conocimiento personal entre personas y familias autóctonas y extranjeras, que ayude a romper prejuicios y estereotipos y a ir creando lazos y sensibilidad hacia la convivencia intercultural. • Identificar personas interesadas que puedan querer colaborar en esta línea de trabajo.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Realización del programa.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de unidades familiares y número de personas que participen en el programa. • Cuestionario de satisfacción e implicación de los participantes.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2022.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.5. Apoyar y fortalecer el Festival Intercultural celebrado anualmente en Agurain.
PÚBLICO OBJETIVO	Ciudadanía de Agurain.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar el compromiso del Ayuntamiento con iniciativas que fomenten la interculturalidad y la convivencia entre distintos grupos. • Implicarse en la difusión y en la captación de personas participantes. • Reconocer a los vecinos y vecinas participantes que como ciudadanía comprometida con un interés común participan en el programa.
OBJETIVO	Fomentar la interculturalidad y la interrelación entre las personas, grupos y organizaciones sociales que residen en Agurain, con un acento especial en quienes han llegado de otros países.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en la elaboración del programa de actividades. • Difusión de la celebración.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Número de personas que participan en la festividad.
RESPONSABLE	Ayuntamiento y tercer sector.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2020, 2021 y 2022.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.6. Apoyar la estrategia y charlas antirumores
PÚBLICO OBJETIVO	Ciudadanía de Agurain, asociaciones/representantes de personas de origen extranjero y demás asociaciones.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el apoyo institucional a la Estrategia Antirumores y favorecer su difusión y captación de participantes. • Visibilizar la relación de la Estrategia con el Plan de Convivencia y sus objetivos. • Facilitar instalaciones o materiales municipales para la realización de acciones enmarcadas dentro de la Estrategia Antirumores, así como la realización de actividades formativas. • Identificar a personas para su participación en la Estrategia. • Reconocer a los vecinos y vecinas participantes su trabajo y su compromiso por la convivencia en el pueblo.
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al tejido asociativo y a la ciudadanía interesada sobre los estereotipos negativos vinculados a la inmigración. • Mejorar la percepción y las actitudes hacia la población de origen extranjero. • Transformar la realidad de Agurain combatiendo los estereotipos y mejorando la percepción y las actitudes de la población frente a la migración extranjera.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Desarrollo de la Estrategia Antirumores en Agurain.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que participan en la estrategia. • Evaluación cualitativa por parte de la propia Red Antirumores. Anual.
RESPONSABLE	Todas las áreas municipales.
PRIORIDAD	Alta.
DURACIÓN/ FECHA	Todo el periodo de vigencia del Plan.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.7. Incorporar relatos o vivencias reales (del día a día) de las personas de origen extranjero a las acciones municipales.
PÚBLICO OBJETIVO	Ciudadanía de Agurain; tanto de origen extranjero como autóctona.
DESCRIPCIÓN	Aprovechar la revista municipal para visibilizar y dar a conocer a los habitantes de Agurain las trayectorias y vivencias de los inmigrantes (actuales y de otras épocas) arraigados en el municipio.
OBJETIVO	Visibilizar las trayectorias vitales de personas de origen extranjero arraigadas en Agurain, visibilizando sus trayectorias y vivencias cotidianas, y contrarrestando estereotipos y la imagen negativa de las mismas proyectados desde los medios de comunicación.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Número de publicaciones en la revista municipal y/o programas municipales que relaten experiencias de personas de origen extranjero de Agurain.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Seguimiento mediante <i>herramientas de seguimiento de medios</i> de las vivencias y experiencias publicadas en los medios municipales.
RESPONSABLE	Ayuntamiento de Agurain.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Primer semestre de 2021.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.8. Organizar un acercamiento entre las personas de origen extranjero y su realidad a las personas del pueblo.
PÚBLICO OBJETIVO	Asociaciones y ciudadanía de Agurain; tanto de origen extranjero como autóctona.
DESCRIPCIÓN	Fomentar la puesta en marcha de sesiones basadas en metodologías y dinámicas participativas (World Café, bibliotecas humanas, etc.) que promuevan el intercambio de experiencias entre las personas de origen extranjero y las personas autóctonas de Agurain.
OBJETIVO	Promover la creación de relaciones y vínculos entre personas de distintas culturas, el conocimiento y reconocimiento mutuo, así como desmitificar algunos colectivos desactivando los estereotipos negativos surgidos a su alrededor.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Puesta en marcha de las sesiones.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones realizadas y de personas participantes. • Evaluación cuantitativa después de cada una de las sesiones.
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Segundo semestre de 2022.

3. DIMENSIÓN INTERPERSONAL

ACCIÓN	3.9. Conseguir la adhesión a la Estrategia Antirumores y el Plan de Convivencia de personajes públicos (a ser posible vinculados a la localidad) que sean reconocidos por la ciudadanía de Agurain.
PÚBLICO OBJETIVO	Ciudadanía de Agurain.
DESCRIPCIÓN	Contar con la colaboración de personas conocidas y reconocidas, que puedan ser vecinas del municipio, o cualquier personaje público, para que apoye la Estrategia Antirumores y el Plan de Convivencia. Su testimonio, grabado en un soporte audiovisual para su posterior difusión, es un material muy útil para dar a conocer no solo el trabajo se que se está haciendo en Agurain en pro de la convivencia, sino también el apoyo y el reconocimiento de su trabajo que sienten los miembros implicados en la red antirumor.
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar la Estrategia Antirumores en el municipio y aumentar el conocimiento sobre la misma. • Visibilizar el Plan de Convivencia y promover el conocimiento del mismo.
EVALUACIÓN DE PROCESO	Conseguir la adhesión de al menos un personaje público al año.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Localización y selección de los personajes públicos que apoyen la Estrategia Antirumores y el Plan de Convivencia. • Número de reproducciones del vídeo en redes sociales más habituales (Youtube, Facebook, Twitter, etc.) • Número de intervenciones del personaje que se adhiera a la estrategia y al Plan que apoyen dicha campaña en alguna de sus apariciones públicas en el desarrollo de su profesión. • Impacto en los medios (<i>herramientas de seguimiento de medios</i>).
RESPONSABLE	Área municipal de Servicios Sociales, Igualdad y Diversidad.
PRIORIDAD	Media.
DURACIÓN/ FECHA	Primer semestre de 2022.

