

INTEGRATING CITIES

GUÍA ORIENTATIVA

Promoción de la
diversidad cultural

Agradecimientos

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

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

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

Para obtener el modelo temático de referencia de esta guía orientativa MIXITIES ha contado con la colaboración de su socio el Departamento de Integración y Migración de la ciudad de Berlín www.integrationsbeauftragter.berlin.de

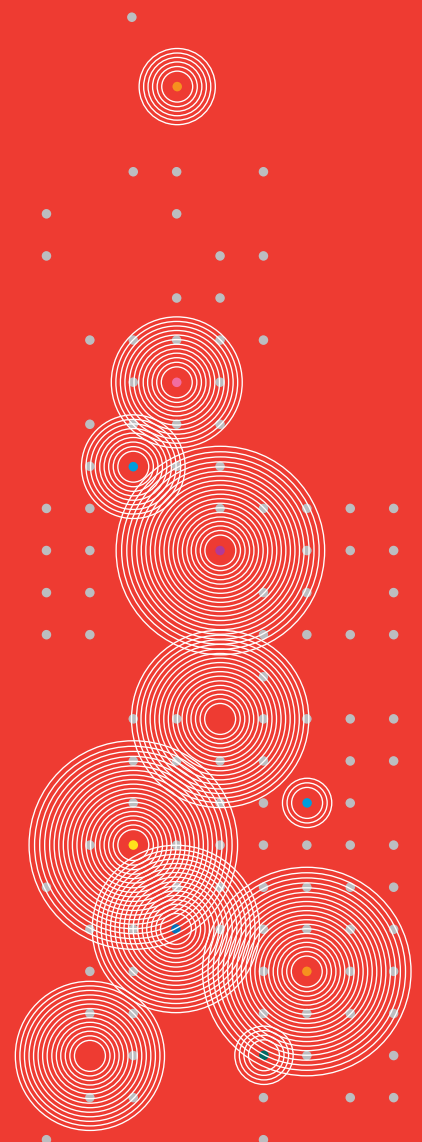
Disponible en EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu / www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Autor:

Marcus Engler, Network Migration in Europe



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



Introducción

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

En esta guía orientativa se incluyen, además, las cuestiones que tienen como objetivo desarrollar el potencial de la diversidad cultural en una ciudad. La guía ha sido redactada para complementar la Guía orientativa de *Integrating Cities sobre antidiscriminación*, diferente pero muy relacionada con esta publicación y que se centra en la eliminación por parte de las ciudades de los obstáculos que representan las políticas discriminatorias.

¿Qué es el modelo de referencia para la promoción de la diversidad cultural?

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

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

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

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

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

COMPROMISO PÚBLICO

01 La ciudad comunica activamente su compromiso con la diversidad. El proceso de integración en general y, más concretamente, el desarrollo de las competencias en materia de diversidad son tareas que debe llevar a cabo la sociedad en conjunto. Comunicando su compromiso con la diversidad la ciudad anima a otros actores a seguir su ejemplo y genera confianza entre la población inmigrante, con lo cual mejora la eficacia de la política de diversidad de la ciudad.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS	EJEMPLOS	
• ¿Su ciudad ha declarado públicamente su compromiso con la diversidad?	La ciudad de Nantes anunció su compromiso con la diversidad publicando una carta interna en 2006 para promocionar la diversidad en todo el abanico de servicios municipales. Todos los funcionarios electos promocionan esta carta, que incluye siete artículos sobre la diversidad y los valores interculturales, y se aplica a los 4.500 funcionarios que trabajan en la ciudad.	La ciudad de Oslo se declaró ciudad abierta e inclusiva en 2005 con el eslogan "Oslo - Oslo Årta Løst". La declaración "Oslo, una ciudad para todos", fue adoptada por votación unánime en el Ayuntamiento y especifica que "Oslo es una ciudad donde todos los ciudadanos tienen el mismo valor. Los ciudadanos de Oslo son el futuro de la ciudad y su futuro más predado. Son ciudadanos de distinta procedencia étnica, cultural y religiosa, y todos tienen los mismos derechos fundamentales, deberes y responsabilidades. (...) El gobierno local de Oslo pretende reflejar la diversidad de su población en el funcionamiento y los líderes políticos de la ciudad, así como los servicios que ofrece el municipio". Desde entonces, este compromiso se ha transformado en una ambiciosa política destinada a todos los residentes de la ciudad y que abarca todos los servicios municipales.
• ¿Los líderes políticos, el personal municipal, los inmigrantes y los actores no municipales hacen referencia a este compromiso regularmente?		
• ¿Cómo se comunica este compromiso a la prensa y al público en general?		
• ¿Su ciudad organiza actividades para promocionar la diversidad y sus beneficios (por ejemplo, campañas, acontecimientos, premios, exposiciones, conferencias de prensa, etc.)?		

¿Qué son los factores contextuales específicos?

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

¿Cómo se utiliza la guía orientativa sobre la promoción de la diversidad cultural?

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

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

Evaluación comparativa mediante valoración interna

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

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

Realizar una revisión entre pares

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

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

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

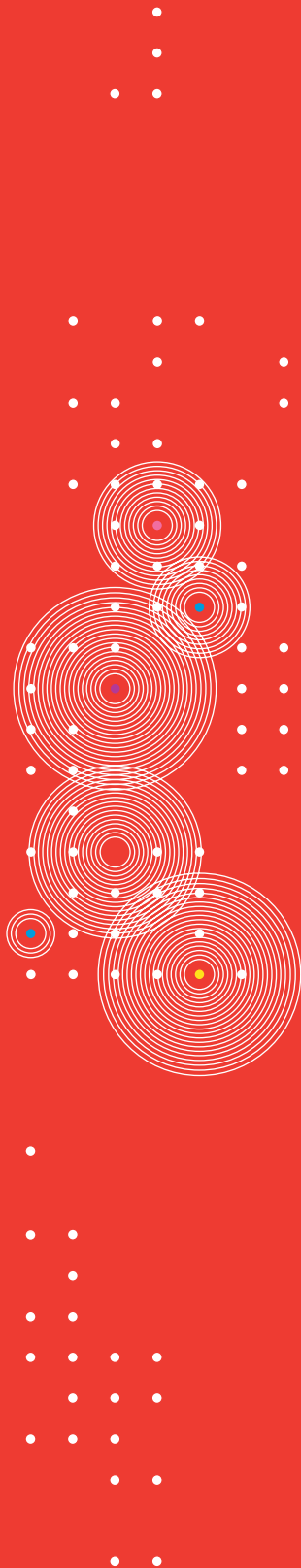
No es la opción más económica, puesto que el municipio debe hacerse cargo de los gastos de la visita del equipo de expertos y el líder de expertos que los orientará, pero puede aportarle nuevas perspectivas y mostrarle las experiencias de otros expertos, para los cuales puede resultar más sencillo evaluar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

¿Ya sabe cuáles son los elementos ausentes en las actividades destinadas a promocionar la diversidad cultural de su ciudad y necesita un plan para incorporar las mejores prácticas europeas?

Preparar un plan de desarrollo

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

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



LA NORMA DE INTEGRATING CITIES:

La ciudad toma las medidas necesarias para promover la diversidad que aporta el fenómeno de la inmigración con el objetivo de desarrollar su potencial social y cultural para todos los residentes.

Las ciudades europeas son cada vez más diversas.¹ Como se reconoce en la *Carta de Integrating Cities* de EUROCITIES, las ciudades desempeñan un papel fundamental al aceptar la diversidad de sus poblaciones. Si las ciudades quieren beneficiarse plenamente de las realidades y los potenciales diversos de sus habitantes, tienen que mejorar sus competencias en materia de diversidad. Desde un punto de vista normativo, todos los ciudadanos deben estar igualmente representados en los servicios públicos y las instituciones políticas. Desde un punto de vista empresarial, si se gestiona adecuadamente, el aumento de la diversidad que ha aportado la inmigración puede tener un papel esencial para estimular la innovación, mejorar los resultados económicos y potenciar el dinamismo de una ciudad. Pero los beneficios que conlleva la diversidad todavía están poco explotados.

¹ El concepto de diversidad suele abarcar varias dimensiones, como sexo, edad, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual y educación. En este modelo de referencia solo nos referimos a la diversidad que produce la inmigración, es decir, los inmigrantes y sus hijos.

COMPROMISO PÚBLICO

01

La ciudad comunica activamente su compromiso con la diversidad.

El proceso de integración en general y, más concretamente, el desarrollo de las competencias en materia de diversidad son tareas que debe llevar a cabo la sociedad en conjunto. Comunicando su compromiso con la diversidad la ciudad anima a otros actores a seguir su ejemplo y genera confianza entre la población inmigrante, con lo cual mejora la eficacia de la política de diversidad de la ciudad.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad ha declarado públicamente su compromiso con la diversidad?
- ¿Los líderes políticos, el personal municipal, los inmigrantes y los actores no municipales hacen referencia a este compromiso regularmente?
- ¿Cómo se comunica este compromiso a la prensa y al público en general?
- ¿Su ciudad organiza actividades para promocionar la diversidad y sus beneficios (por ejemplo, campañas, acontecimientos, premios, exposiciones, conferencias de prensa, etc.)?

EJEMPLOS

La ciudad de **Nantes** anunció su compromiso con la diversidad publicando una carta interna en 2006 para promocionar la diversidad en todo el abanico de servicios municipales. Todos los funcionarios electos promocionan esta carta, que incluye siete artículos sobre la diversidad y los valores interculturales, y se aplica a los 4.500 funcionarios que trabajan en la ciudad.

La ciudad de **Oslo** se declaró ciudad abierta e inclusiva en 2001 con el eslogan “OXLO – Oslo Xtra Large”. La declaración “Oslo, una ciudad para todos”, fue adoptada por votación unánime en el Ayuntamiento y especifica que “Oslo es una ciudad donde todos los ciudadanos tienen el mismo valor. Los ciudadanos de Oslo son el futuro de la ciudad y su recurso más preciado. Son ciudadanos de distinta procedencia étnica, cultural y religiosa, y todos tienen los mismos derechos fundamentales, deberes y responsabilidades. (...) El gobierno local de Oslo pretende reflejar la diversidad de su población en el funcionariado y los líderes políticos de la ciudad, así como los servicios que ofrece el municipio”. Desde entonces, este compromiso se ha transformado en una ambiciosa política destinada a todos los residentes de la ciudad y que abarca todo los servicios municipales.

ESTRATEGIA

02

La ciudad ha convertido la promoción de la diversidad en un objetivo político estratégico clave.

La integración de los inmigrantes recién llegados es un proceso complejo y de larga duración. Teniendo en cuenta esta dificultad estructural, la promoción de la diversidad debe ser una prioridad política a largo plazo y estar sujeta a una estrategia o concepto exclusivo.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad dispone de una estrategia a largo plazo para promocionar la diversidad?
- ¿Esta estrategia especifica cuáles son las prioridades y los hitos principales?
- ¿Existe un sistema de financiación adecuado para implementar la estrategia?
- ¿Las personas que trabajan en la administración y los servicios municipales conocen y utilizan la estrategia en el trabajo? ¿Los demás actores relevantes a escala local hacen referencia a esta estrategia?
- ¿La estrategia o los objetivos estratégicos consideran a los inmigrantes como un grupo objetivo específico?

EJEMPLOS

La ciudad de **Múnich** tiene una estrategia de integración intercultural para promocionar la diversidad en la administración municipal. La Oficina de Asuntos Interculturales supervisa la implementación de la integración intercultural a través de un proceso descendente y mediante objetivos, prioridades e indicadores con un presupuesto de un millón de euros. A modo de ejemplo, una de las acciones que se han llevado a cabo bajo esta estrategia es la adopción de un nuevo código de conducta para la Oficina de Inmigración municipal, junto con una mayor atención en el cliente. La implementación de la estrategia ha dado lugar a un compromiso conjunto con la orientación intercultural en la esfera de los recursos humanos, la prestación de servicios y la gestión de la calidad.

La ciudad de **Copenhague** aprobó en 2010 una estrategia de inclusión titulada “Participa en la ciudad”. Esta estrategia, que es la evolución de su primera estrategia de integración, aprobada en 2006, tiene como objetivo convertir Copenhague en una ciudad más inclusiva, donde todo el mundo tenga la oportunidad de sentirse como en casa y participar en la vida y las decisiones locales. Ambas estrategias han generado planes de acción claros y han contado con su propia financiación (1,75 millones de euros para tres años). También se han fijado objetivos y se ha puesto en marcha un sistema de seguimiento. El seguimiento de la estrategia lo lleva a cabo el Departamento de Integración, que supervisa su implementación a través de los departamentos municipales correspondientes.

COORDINACIÓN Y GOBERNANZA

03

La ciudad ha asignado la responsabilidad de ejecutar la estrategia para la diversidad a una persona u organismo específico con la autoridad suficiente para asegurar su implementación y coordinar los distintos actores implicados.

Para aplicar y controlar adecuadamente las tareas de promoción de la diversidad es necesario contar con una persona (u organismo) con una responsabilidad, autoridad y mandato claros para supervisar y coordinar todos los actores implicados.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad dispone de un organismo específico o una estructura de coordinación transdepartamental responsable del desarrollo, la implementación y el seguimiento de la estrategia para la diversidad?
- ¿Esta persona (u organismo) dispone de los recursos económicos y jurídicos necesarios para cumplir con su responsabilidad?
- ¿En qué medida ha conseguido su ciudad incorporar la promoción de la diversidad en los distintos sectores (por ejemplo, educación, empleo, bienestar, desarrollo urbano, recursos humanos, desarrollo económico)?
- ¿Hasta qué punto es eficaz la coordinación de la estrategia para la diversidad con los distritos y los barrios de la ciudad?

EJEMPLOS

En la ciudad de **Berlín**, el Comisario de Integración se encarga de coordinar la implementación de la estrategia para la integración y la diversidad. Desde 1981, el Comisario de Integración ha coordinado la implementación transectorial de las políticas de integración municipales. El Comisario también establece contacto con las partes externas, como el Consejo Consultor de los Inmigrantes, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de inmigrantes, y defiende las buenas relaciones entre todos los grupos que residen en la ciudad. La ley municipal de 2010 sobre participación e integración ha reforzado el papel del Comisario y ha convertido el proceso de desarrollo organizativo intercultural en un proceso vinculante para todos los sectores relevantes. Además, también ha introducido el cargo del Comisario de Integración en los distritos de la ciudad.

El programa para la diversidad “Participa en **Copenhague**” es el organismo principal y la estructura que coordina la ejecución de las actividades para promocionar la diversidad de la política de inclusión de la ciudad de Copenhague. La estrategia otorga una clara responsabilidad de supervisar objetivos específicos a los departamentos municipales correspondientes. Por ejemplo, el Comité para los Niños y la Juventud y el Comité de Servicios Sociales de la ciudad tienen la responsabilidad de alcanzar el objetivo de “mejorar el nivel de los adolescentes que terminan los estudios”. Por lo tanto, todos los actores municipales tienen la responsabilidad compartida de hacer realidad el objetivo de “convertirse en una ciudad más abierta y acogedora”.

PARTICIPACIÓN DE LOS INMIGRANTES

04

La ciudad facilita la participación de las comunidades de inmigrantes en el proceso de elaboración de políticas y elimina las barreras a la participación.

La participación de todos los residentes de la ciudad es un principio básico de la democracia. La representación de los inmigrantes en la vida política de la comunidad garantiza que sus necesidades y preocupaciones específicas se comprendan y se traten debidamente. Eliminar las barreras a la participación activará los potenciales y talentos de los inmigrantes y les permitirá contribuir íntegramente en la vida local.

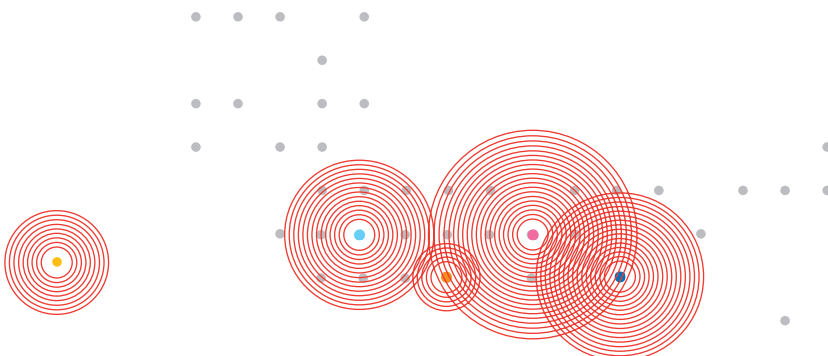
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿De qué manera se consulta a los inmigrantes sobre el desarrollo y el seguimiento de la estrategia para la diversidad de su ciudad?
- ¿Hay algún órgano de coordinación elegido que represente políticamente a los inmigrantes de su ciudad?
- ¿Hasta qué punto están representados los inmigrantes en los órganos consultivos, comités y grupos específicos de su ciudad?
- ¿Hasta qué punto están representados los inmigrantes entre los políticos electos?
- ¿Cómo se anima a votar a los votantes (potenciales) de procedencia inmigrante?
- ¿Su ciudad ofrece programas específicos de mejora de las capacidades para las organizaciones de inmigrantes con el objetivo de que se conviertan en participantes activos en la sociedad?

EJEMPLOS

En 2008, el gobierno local de **Dublín**, junto con representantes de las organizaciones de inmigrantes, llevaron a cabo una “Campaña para votantes inmigrantes” con tal de facilitar la participación de los inmigrantes en la vida política de la ciudad. Dublín concede el derecho de voto en las elecciones municipales a todos los residentes de la ciudad sin restricciones y la campaña pretendía difundir este derecho entre los inmigrantes proporcionando información sobre la necesidad de empadronarse para votar y conocer el funcionamiento del proceso de votación. La campaña consistió en una campaña de educación electoral multilingüe, programas de formación para formadores con líderes comunitarios de base, una campaña de carteles y muchas reuniones públicas. El proyecto duró un año, durante el cual el registro de votantes no irlandeses en la ciudad de Dublín aumentó un 15%. El presupuesto de la campaña era de 45.000 euros.

El Consejo de Organizaciones de Inmigrantes de la ciudad de **Oslo** representa a unas 300 organizaciones de los distintos grupos étnicos de la ciudad. Durante los últimos años, estas organizaciones han pasado de trabajar en cuestiones de bienestar y asuntos relacionados con los inmigrantes a tratar temas políticos más amplios, como la educación y las condiciones para los niños y los jóvenes. La principal preocupación del Consejo es concienciar a los ciudadanos sobre la discriminación, y conseguir que la voz de la minoría se oiga en el gobierno local. El Consejo toma la iniciativa de analizar cuestiones que consideran relevantes e importantes para la población inmigrante. Es un canal de información importante para las autoridades locales, las autoridades de otros niveles, las organizaciones de inmigrantes y el resto de la sociedad. En Noruega todos los inmigrantes residentes legalmente tienen derecho a votar y a ser elegidos en las elecciones locales. Desde 2007, el Consejo ha llevado a cabo una campaña llamada “Autobús electoral” destinada a movilizar los votantes de las minorías. En las últimas elecciones municipales, celebradas en 2011, un 28% de los miembros electos del Ayuntamiento de Oslo eran de procedencia inmigrante, la mayoría de ellos nacidos y criados en Oslo.



PARTICIPACIÓN DE ACTORES NO MUNICIPALES

05

La ciudad sensibiliza, moviliza e implica a socios y partes interesadas que no pertenecen a la autoridad local para favorecer sus objetivos en materia de diversidad.

Promocionar la diversidad es un proyecto para la sociedad en conjunto. Cooperar con las organizaciones de la sociedad civil y las empresas privadas permite crear sinergias, aprovechar los recursos y las ideas, y contribuir a desarrollar una visión común para la ciudad. Los actores no municipales pueden ser más eficaces en algunas acciones, aunque también reciban el apoyo de la ciudad.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿De qué manera intenta influir su ciudad en las medidas para fomentar la diversidad entre los otros socios y actores locales, como el sector privado, los sindicatos, las asociaciones empresariales o las organizaciones de viviendas?
- ¿Su ciudad coopera de manera regular con las organizaciones de inmigrantes y otras partes que apoyen a los inmigrantes y trabajen con ellos?
- ¿Su ciudad coopera de manera regular con las organizaciones de inmigrantes y otros actores relevantes en este campo (por ejemplo, sindicatos, asociaciones empresariales, organizaciones de viviendas, etc.)?
- ¿Cómo recompensa su ciudad la creación de estrategias y las buenas prácticas para fomentar de diversidad que aplican las empresas locales y/o la sociedad civil?

EJEMPLOS

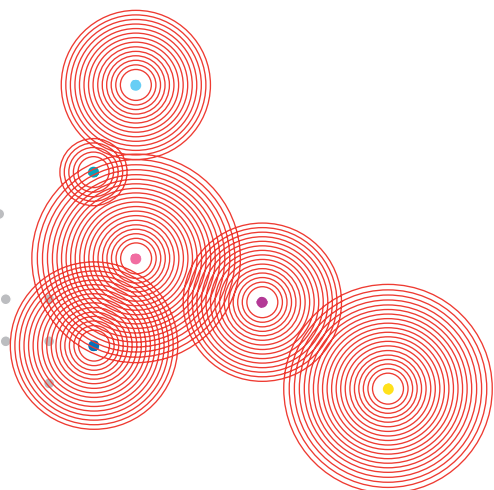
“Diversity Works for London” es un programa del Alcalde de Londres que anima y apoya a las empresas a reconocer los beneficios de la diversidad de esta ciudad, como la diversidad étnica.

Esta iniciativa proporciona distintas formas de apoyo a las empresas:

- orientación para la gestión de la diversidad para empresas pequeñas, medianas y grandes;
- una guía orientativa de autoevaluación para las empresas;
- una norma y un certificado de contratación para la igualdad y la diversidad en las empresas (que también es una condición previa para hacer negocios con la Autoridad del Gran Londres);
- una base de datos de estudios de casos sobre desarrollo organizativo, y
- evidencias del interés comercial de la diversidad.

La página web de este programa ofrece, además, varios recursos sobre diversidad que pueden utilizar las empresas privadas.

El Pacto de Bruselas ofrece apoyo y certificados a empresas que desarrollen una estrategia de diversidad. Los asesores ayudan a las empresas interesadas a llevar a cabo un análisis SWOT para identificar los objetivos y desarrollar un plan de acción de dos años en los campos de comunicación externa, contratación, gestión de recursos humanos y comunicaciones internas. Las medidas del plan de acción se pueden cofinanciar con fondos de la región de Bruselas Capital, que concede hasta un 50% del total por empresa (máximo, 10.000 euros). Si superan la evaluación de la implementación del plan de acción en la región de Bruselas Capital, las empresas reciben la etiqueta de diversidad regional. Esta etiqueta debe ser revisada cada dos años con un plan de acción consolidado. Hasta ahora, 20 empresas han recibido la etiqueta de diversidad.



MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN

06

La ciudad promueve los principios de la diversidad entre sus ciudadanos.

Los medios de comunicación tienen un papel crucial en la formación de opiniones y actitudes. Las ciudades pueden influir en la opinión pública sobre cuestiones como la inmigración y la diversidad, y mejorar la eficacia de sus políticas y estrategias. También se puede influir en las actitudes y opiniones a través de otros canales de comunicación.

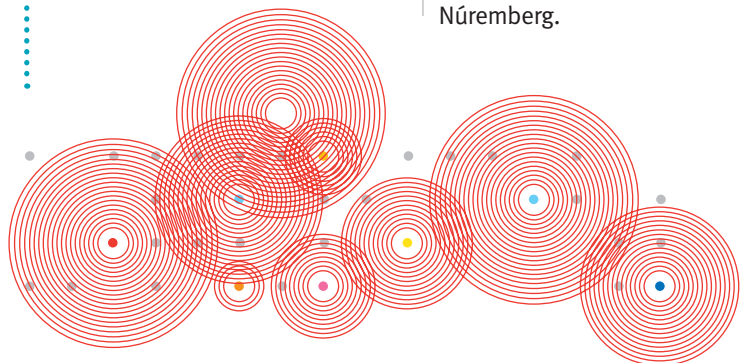
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad dispone de una estrategia de colaboración con los medios de comunicación destinada a fomentar la difusión justa y responsable de noticias sobre los inmigrantes, sus comunidades y su papel en la vida local, cooperando con las organizaciones de inmigrantes (por ejemplo, un código ético)?
- ¿Existen procedimientos para realizar un seguimiento de los medios de comunicación y responder a cualquier información que pretenda exaltar los ánimos del público?
- ¿Su ciudad lleva a cabo o apoya campañas y acontecimientos que informan a determinados grupos objetivo sobre la realidad de la diversidad?
- ¿Cómo intenta influir su ciudad en los grupos que tienen más probabilidades de albergar sentimientos negativos hacia los inmigrantes?
- ¿Se organizan o se proporciona apoyo para encuentros intercomunitarios?
- ¿Cómo combate la ciudad los incidentes raciales encubiertos que se producen en el espacio público? ¿Dispone de un mecanismo para informar sobre este tipo de incidentes? ¿Qué medidas se toman cuando se reciben avisos de este tipo?

EJEMPLOS

En 2010, el Ayuntamiento de **Barcelona** lanzó una campaña para disipar los rumores, las falsas ideas y los prejuicios que muchos ciudadanos tenían sobre las minorías y los inmigrantes. Entre las acciones de la campaña destacaron cursos especializados y manuales gratuitos sobre cómo disipar rumores sobre los inmigrantes y una página web exclusiva para promocionar los objetivos de la campaña, entre otras. La red antirrumores de Barcelona, que coordina esta campaña en nombre del Ayuntamiento, está formada por más de 60 personas y organizaciones.

El proyecto de la ciudad de **Núremberg**, “Presentes. La influencia de la inmigración en Núremberg”, analiza la influencia de la inmigración en la ciudad desde 1945. El proyecto se centra en distintas influencias sociales, culturales y económicas de las personas que llegaron a Núremberg como refugiados, inmigrantes, repatriados de etnia germana y cuotas de refugiados de la antigua Unión Soviética. Estas personas se consideran una parte esencial de la historia reciente de la ciudad, que han contribuido continuamente influyendo, formando, cambiando y desarrollando la ciudad. Los principales objetivos del proyecto son la documentación y la presentación de los cambios que ha experimentado Núremberg desde 1945 en todas las esferas posibles. Está dirigido a diferentes grupos objetivo en su entorno habitual. Además, sensibiliza a la población sobre cuestiones relacionadas con la inmigración y la integración, y con el hecho de que las personas de procedencia inmigrante son una parte natural de la sociedad mostrando la influencia que la inmigración ha ejercido en Núremberg.



EMPLEO MUNICIPAL

07

La ciudad se promociona activamente como empleador, ajusta su política de contratación y aumenta el porcentaje de empleados inmigrantes en todos los niveles de personal.

Con la promoción de la diversidad en sus propias administraciones, las ciudades pueden ser un ejemplo importante para otros y enviar una señal positiva a los inmigrantes. Los equipos étnica y culturalmente diversos conseguirán mejores resultados en la prestación de servicios a una población diversa y es más probable que den con soluciones innovadoras en este contexto. Muchas ciudades todavía tienen dificultades para contratar a personal no nacional debido a restricciones jurídicas y, por lo tanto, deben explorar vías creativas para superar estos obstáculos.

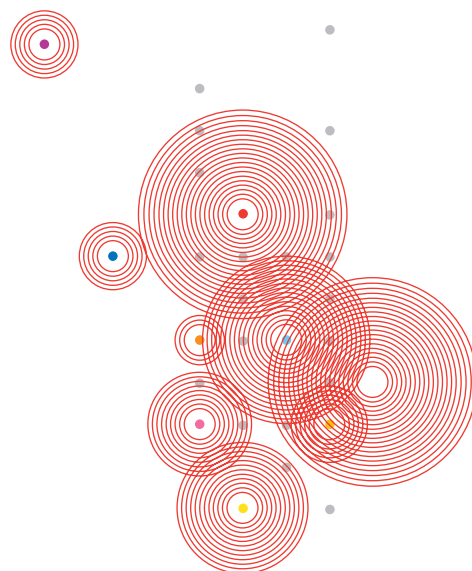
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Hasta qué punto la composición del personal municipal (directamente contratado o contratado por empresas públicas) refleja la realidad de la población de su ciudad?
- ¿Su ciudad emplea directrices claras sobre diversidad en el ámbito de los recursos humanos?
- ¿Su ciudad dispone de procedimientos destinados a atraer personas de procedencia inmigrante a cargos de todos los niveles, como:
 - apoyo anunciado para los procesos de solicitud de empleo, incluidas medidas prácticas (por ejemplo, ayuda para el reconocimiento de calificaciones equivalentes, traducción de referencias profesionales, seminarios para solicitantes de empleo potenciales);
 - estímulo explícito de solicitudes de inmigrantes en anuncios de trabajo;
 - reconocimiento de las habilidades interculturales y los idiomas de las comunidades inmigrantes correspondientes en las descripciones de los empleos;
 - periodos de prácticas para inmigrantes jóvenes?
- ¿Su ciudad ofrece apoyo adaptado y mecanismos de desarrollo profesional para el personal existente de procedencia inmigrante, como:
 - clases de idiomas;
 - servicio de acompañamiento y asesoramiento para los nuevos empleados;
 - contacto con situaciones reales de trabajo en diferentes departamentos o con responsables de departamento?

EJEMPLO

Según el concepto de integración intercultural de **Múnich**, la representación de la diversidad cultural de la ciudad en el personal municipal es un indicador clave de su objetivo de igualdad de oportunidades. Como reacción a la baja representación de los inmigrantes entre el personal municipal (medidos por nacionalidad), se ha introducido un nuevo procedimiento de selección de personal que pone un mayor énfasis y valora más el multilingüismo y las competencias interculturales. Las ofertas de empleo se difunden en organizaciones y medios de comunicación dirigidos a los inmigrantes. La ciudad ha creado dos programas de estudios (Gestión Pública y Tecnologías de la Información) a través de los cuales los residentes no nacionales de la UE pueden acceder a un puesto de trabajo municipal.

Como resultado de estas acciones, el porcentaje de aprendices de procedencia inmigrante contratados recientemente aumentó de un 11,6% en 2006 a un 16,2% en 2009. El objetivo es que, en 2013, un 20% de los miembros del personal junior sea de procedencia inmigrante.



DESARROLLO DEL PERSONAL

08

La ciudad desarrolla las competencias del personal municipal (funcionarios públicos y otros empleados, incluidos los trabajadores de empresas municipales) en materia de diversidad.

Las competencias en materia de diversidad del personal municipal son necesarias para que la elaboración de políticas y la provisión de servicios se ajusten a las necesidades de una población diversa. Estas competencias también son básicas para un buen funcionamiento interno de la fuerza de trabajo pública, que es cada vez más diversa.

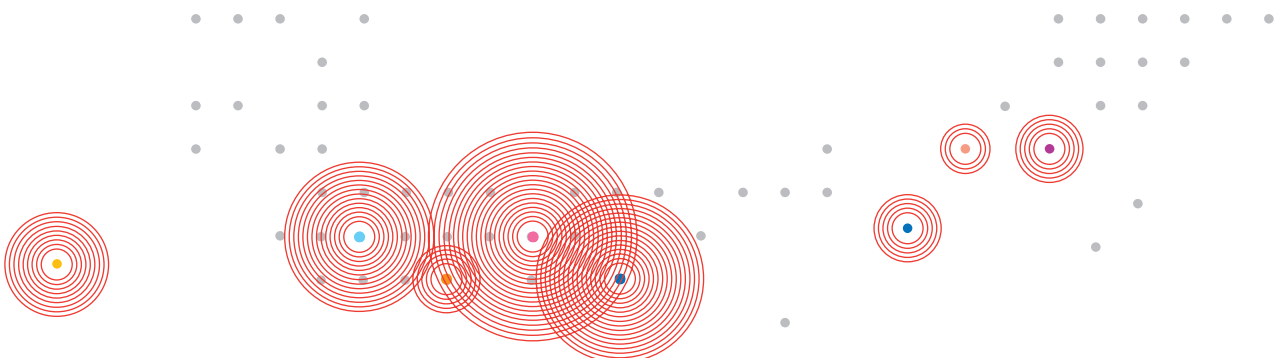
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- **¿El servicio de ocupación de su ciudad dispone de una política para mejorar las competencias en materia de diversidad del personal en todos los niveles y departamentos?**
- **¿Su ciudad proporciona formación gratuita sobre competencias en materia de diversidad a los empleados?**
- **¿Esta formación se ajusta a las necesidades propias de los diferentes empleados que trabajan en distintos sectores y cargos?**
- **¿Cómo se valoran las competencias en materia de diversidad a la hora de evaluar al personal y qué valor tienen en su promoción profesional?**
- **¿Hay personal responsable de defender la diversidad en cada departamento o área de trabajo?**

EJEMPLOS

La ciudad de **Madrid** ofrece un programa de formación específico y voluntario que pretende mejorar el conocimiento y sensibilizar sobre las cuestiones relacionadas con la diversidad a los funcionarios municipales de todos los niveles. Organizado por el Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid, estos cursos están dirigidos en primer lugar al personal que trabaja directamente con inmigrantes, como los funcionarios de los cuerpos de policía o los trabajadores sociales, entre otros. Los cursos también intentan concienciar al personal municipal sobre cuestiones de discriminación y xenofobia incluyendo estos temas en los cursos de formación.

En el contexto de la estrategia intercultural, la ciudad de **Múnich** ha definido un estándar de calidad para los cursos de formación intercultural, que incluye una definición común de los objetivos, el contenido, la evaluación y los conceptos clave de las sesiones de formación, vinculante para todos los proveedores de formación. Los cursos de formación están diseñados para ayudar al personal municipal a superar los retos a los que se enfrentan diariamente en una ciudad diversa. Hasta el momento, unos 1.850 miembros del personal de los centros de servicio comunitario integrado de Múnich y unos 500 paramédicos del departamento de bomberos han participado en las sesiones de formación intercultural.



EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES

09

La ciudad se asegura de que los proveedores de servicios entiendan y se ajusten a las necesidades de los inmigrantes.

Igual que otros grupos sociales, los inmigrantes tienen necesidades, patrones de comportamiento o percepciones específicas que el personal debería conocer cuando elabore u ofrezca servicios destinados a toda la población. Esta afirmación es relevante tanto para los servicios universales como para los servicios específicos para inmigrantes, y tanto para servicios que ofrezca el municipio como para servicios que se proporcionen en nombre del municipio.

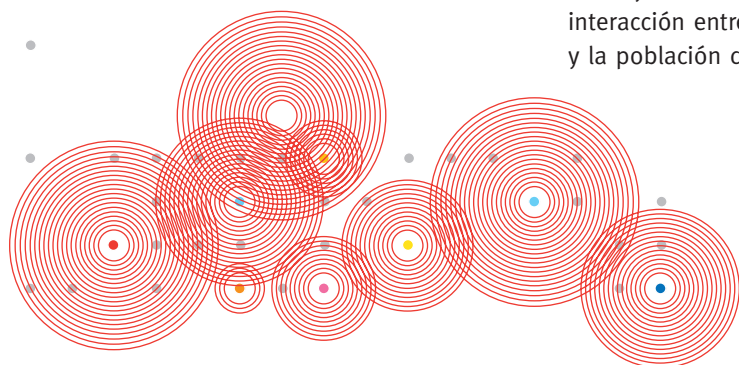
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Qué peso tienen las diversas procedencias de los residentes de la ciudad en la elaboración y la implementación de los servicios públicos (por ejemplo, vivienda, educación, ocio, sanidad, servicios sociales y atención al ciudadano, empleo y vigilancia)?
- ¿Cómo utiliza su ciudad la información obtenida de los inmigrantes para ajustar la prestación de servicios?
- ¿Su ciudad ofrece servicios en áreas como los funerales/entierros, comidas escolares, ocio (secciones o franjas horarias solo para mujeres) teniendo en cuenta la procedencia y las expectativas de todos los ciudadanos?

EJEMPLOS

La ciudad de **Copenhague** adapta algunos de los servicios que ofrece a las necesidades de comunidades religiosas y culturales específicas. Por ejemplo, la ciudad da cabida a las necesidades de algunas culturas ofreciendo secciones y franjas horarias concretas solo para mujeres en algunas instalaciones deportivas, así como servicios funerarios respetuosos con las necesidades religiosas de las comunidades musulmana y judía. Asimismo, desde 2006 la Comisión para los Niños ha puesto en marcha una iniciativa destinada a promocionar las comidas saludables en las escuelas municipales y que también responde a las solicitudes de ofrecer alternativas a los platos que contengan cerdo en las escuelas. Esta acción ha mejorado el diálogo y la interacción entre los estudiantes y la población de la ciudad.

La ciudad de **Oslo** se asegura de que la inclusión y la sensibilización ante la diversidad forman parte de todos los servicios municipales, especialmente en las escuelas y guarderías, y las áreas de bienestar social y asistencia sanitaria. Desde 2005, todos los servicios deben presentar un informe anual en el cual se analice cómo adaptan los servicios a las necesidades y preferencias de una población étnica y religiosamente diversa, y qué tipo de métodos y medidas aplican para garantizar la igualdad en la prestación de servicios. Los resultados muestran que la mayoría de servicios consultan a representantes de sus usuarios de procedencias minoritarias. Dos de cada tres dirigen su información a las necesidades de las minorías, y uno de cada cuatro tiene en cuenta las preferencias religiosas o culturales de las minorías.



CULTURA DE ACOGIDA

10

La ciudad se asegura de que los recién llegados reciban una buena acogida.

Muchos inmigrantes recién llegados necesitan asistencia y orientación proactiva. Una cultura de acogida crea un ambiente de confianza para los recién llegados y es un signo de compromiso con los beneficios que comporta la inmigración y la diversidad. Los primeros contactos entre los recién llegados y los servicios municipales pueden tener una importancia crucial para la integración a largo plazo.

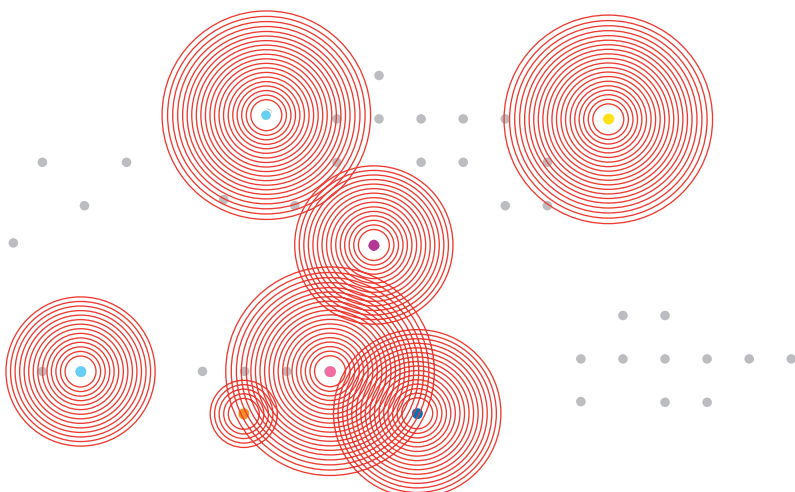
PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad ofrece un paquete completo de información para los recién llegados en distintos idiomas?
- ¿Cómo ayuda su ciudad a los residentes recién llegados de otros países a superar las dificultades de la burocracia?
- ¿Los inmigrantes conocen los servicios de acogida y recibimiento? ¿Estos servicios se ofrecen en los idiomas de las comunidades inmigrantes?
- ¿Los representantes municipales de su ciudad lideran las iniciativas para fomentar una cultura de acogida en la ciudad?
- ¿Disponen de una agencia específica o de una estructura de coordinación transdepartamental para acoger a los recién llegados?

EJEMPLOS

La ciudad de **Florenca** creó en 2008 una Oficina Municipal Única para la Inmigración (Sportello Unico Comunale Immigrazione) que simplifica los procedimientos administrativos para el número cada vez mayor de inmigrantes que llega a la ciudad. Antes de que existiera esta oficina, para obtener un permiso de residencia los nuevos residentes de la ciudad tenían que superar un complejo sistema que requería visitar oficinas en toda la ciudad. Hoy en día, esta oficina aún realiza estos y otros procedimientos administrativos, además de proporcionar la asistencia y la información necesarias para que los inmigrantes puedan establecerse en la ciudad, como información sobre sanidad, educación, vivienda, calificaciones para el mercado laboral, etc. Cuando es necesario, la información se proporciona en la lengua de los inmigrantes gracias a la colaboración de los intérpretes.

La ciudad de **Tampere** cuenta con un centro de acogida dedicado a ayudar a los recién llegados a encontrar la información básica para establecerse en la ciudad. El centro cuenta con 10 asesores que hablan 17 idiomas de las comunidades inmigrantes y ofrece información y consejos útiles a los inmigrantes sobre temas cotidianos, como información sobre vivienda y empleo, sanidad o cursos de idiomas, entre otros. Debido al bajo volumen de inmigrantes, el centro es una estructura de colaboración entre Tampere y los municipios circundantes y ofrece servicios a los inmigrantes, además de un servicio telefónico y de correo electrónico.



MEDIACIÓN DE CONFLICTOS

11

La ciudad se ocupa activamente de los conflictos potenciales o que surjan a raíz de una diversidad cada vez mayor.

El aumento de la diversidad puede causar conflictos específicos o puede crear situaciones complicadas. Si estas tensiones no se solucionan con rapidez y de la manera adecuada, existe el riesgo de que aumenten y pongan en peligro los logros de las políticas de inclusión social que se aplican en la ciudad. La dinámica de los conflictos abiertos es difícil de predecir y de controlar y, por lo tanto, la prevención es muy importante.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad cuenta con una estrategia para prevenir los conflictos relacionados con el aumento de la diversidad?
- ¿Existe algún mecanismo para identificar y controlar las posibles áreas o cuestiones conflictivas en la ciudad?
- ¿Su ciudad cuenta con una fuerza de trabajo suficientemente formada en mediación y resolución de conflictos que trabaje sobre el terreno y pueda intervenir en los conflictos emergentes relacionados con la inmigración y la diversidad?
- ¿Qué medidas toma su ciudad para disipar mitos y estereotipos?
- ¿Su ciudad dispone de un mecanismo mediante el cual la autoridad local, otras agencias públicas y los medios locales puedan coordinar una respuesta si se producen incidentes o surgen problemas que puedan poner en peligro la armonía de las relaciones interculturales?

EJEMPLO

El Servicio de Mediación Intercultural de la ciudad de **Barcelona** pretende facilitar la comunicación intercultural y evitar conflictos de relaciones interpersonales y entre vecinos y comunidades. Este servicio actúa como un puente entre las personas y grupos de diferentes procedencias socioculturales y se divide en tres ejes principales: la mediación interpersonal, la mediación comunitaria y el personal traductor.

CONTRATACIÓN PÚBLICA

12

Los principios de la diversidad se aplican en el ámbito de la contratación pública y las licitaciones municipales.

Aplicando los principios de la diversidad a la contratación pública y las licitaciones municipales, una ciudad puede utilizar la influencia de su poder adquisitivo para fomentar directamente la diversidad más allá del alcance de su propia autoridad. Además, también mejora la visibilidad del compromiso de la ciudad con la diversidad y crea oportunidades de trabajo para los inmigrantes. Aplicar los principios de la diversidad en la contratación pública implica dar preferencia tanto a los proveedores que respetan la diversidad y la igualdad como a las empresas propiedad de inmigrantes.²

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿La política de contratación pública de bienes y servicios de su ciudad da prioridad a las empresas que aplican una estrategia para fomentar la diversidad?
- ¿Cómo se aplican los estándares en materia de diversidad en los reglamentos de contratación pública?
- ¿Los requisitos sobre diversidad se incluyen en las especificaciones de las licitaciones?
- ¿Cómo se asegura su ciudad de que los proveedores inmigrantes de bienes y servicios (es decir, empresas propiedad de personas de procedencia inmigrante) tienen el mismo acceso a los contratos públicos?
- ¿Cómo anima o permite su ciudad que las empresas de inmigrantes participen en las solicitudes de contratos públicos?
- ¿Cómo se promocionan los principios de la diversidad entre los contratistas?

EJEMPLOS

A la hora de seleccionar a sus proveedores de bienes y servicios, la ciudad de **Copenhague** da prioridad a las empresas que aplican una estrategia de diversidad. Además, en los contratos públicos también se incluyen cláusulas que requieren, en algunos casos, que los proveedores contraten a un porcentaje determinado de personas desocupadas (en el cual los inmigrantes están desproporcionadamente representados), además de pedirles que incorporen prácticas de gestión de la diversidad en su estrategia de recursos humanos. Desde septiembre de 2010, se han añadido cláusulas que requieren la contratación de personal en prácticas, lo cual ha comportado la firma de 15 contratos hasta finales de diciembre. Se espera que este tipo de cláusulas se utilicen cada vez más en el ámbito municipal.

La ciudad de **Londres** dispone de un estándar de contratación pública que acredita a las empresas cuyos resultados en igualdad, diversidad e inclusión alcanzan un nivel básico. Alcanzar este estándar es una condición previa para participar en los procesos de contratación del sector público. Para obtener el certificado que demuestra que cumplen el estándar de contratación pública de Londres, las empresas tienen que mostrar las medidas que toman para prevenir la discriminación en todas las áreas de negocio. La evaluación se realiza en varias fases y es más exigente con las empresas grandes. Además de este estándar básico, Londres ha desarrollado un “estándar de excelencia” para las empresas que obtengan los resultados más altos en sus políticas de igualdad y diversidad.

² Más información sobre la dimensión legal de la contratación pública social y los métodos de implementación en “Adquisiciones sociales: una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas” (disponible en <http://ec.europa.eu/progress>) y “Handbook on Supplier Diversity in Europe” (disponible en www.migpolgroup.com).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

13

La estrategia de diversidad se supervisa y se evalúa con regularidad.

La integración y el desarrollo de competencias en materia de diversidad son procesos complejos y que cambian con rapidez. El contexto social y las respuestas políticas se deben observar, ajustar y desarrollar constantemente en el contexto de la estrategia de diversidad para asegurarse de que se continúan ajustando a las necesidades reales de una manera efectiva y eficaz.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS

- ¿Su ciudad recibe información periódica sobre la estrategia de diversidad y el plan de acción en materia de diversidad?
- ¿Estos análisis y evaluaciones pueden conllevar cambios en las prácticas municipales?
- ¿Su ciudad recoge regularmente información cuantitativa y cualitativa sobre la integración y la diversidad en los distintos sectores (por ejemplo, empleo, vivienda, sanidad, educación, contratación pública)?
- ¿Cómo evalúa su ciudad el impacto de las campañas y otras iniciativas para promocionar la diversidad?

EJEMPLOS

El Barómetro de la Integración es una herramienta basada en Internet creada para controlar el progreso de la estrategia de integración/inclusión, basándose en los objetivos establecidos en la política de integración de la ciudad de **Copenhague**. El Barómetro se utiliza desde 2006 y supervisa ocho objetivos de cuatro áreas temáticas (educación, mercado laboral, grupos vulnerables e inclusión/diversidad). La información se recoge a través de encuestas y estadísticas centrales y locales. El objetivo principal de la política, que Copenhague sea una ciudad inclusiva, se mide en el Índice de Ciudades Interculturales. Como parte de la labor de supervisión, los comentarios y análisis elaborados por la Oficina para la Política de Integración de la autoridad local también se publican en la página web del Barómetro de la Integración, cuyo contenido es de acceso público.

Basándose en su concepto de integración “Fomentar la diversidad, reforzar la cohesión”, la ciudad de **Berlín** introdujo en 2007 un completo sistema para supervisar los procesos de integración y medir los resultados de las políticas de integración. El sistema de supervisión se basa en la categoría “procedencia inmigrante” (que incluye a los extranjeros, los inmigrantes y sus hijos) y consiste en un exhaustivo conjunto de indicadores de distintos campos, como el empleo, la educación, los negocios, la cohesión urbana, la salud, la cultura, la integración judicial o el desarrollo organizativo intercultural. Esta iniciativa proporciona al personal municipal un mejor conocimiento de los procesos de integración y una base de evidencias para la planificación estratégica y la gestión de la política de integración de Berlín. Una lista de criterios para evaluar los resultados y los logros hacen que las decisiones sobre integración sean más comprensibles y transparentes.

Factores contextuales

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

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



Acerca de MIXITIES:

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

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

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

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

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

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



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

