

“La gestión de la diversidad con un enfoque interseccional”

“La gestion de la diversité avec une approche intersectionnelle”

“Diversity management with an intersectional approach”

“Aniztasunaren kudeaketa ikuspegi intersektionala erabiliz”



Espacios de encuentro interasociativos e interinstitucionales

“Monografía resultado proyecto auspiciado por la Diputación Foral de Bizkaia “Propiciar espacios para generar herramientas de innovación en el marco de la gestión de la diversidad desde una perspectiva interseccional”



Emigrad@s
Sin Fronteras



Compilación:

Alina Rocío Blanco Barros
Víctor Julio Torres Criado

Edita:



Emigrad@s
Sin Fronteras

2023

Diseño y maquetación

diversa
COMUNICACIÓN

Financiado por:



Este documento puede ser consultado en: www.emigradossinfrontera-ras.org

Edición:

Agosto 2023

Edita:

Asociación Emigrad@s Sin Fronteras

Calle Santutxp 63.

Bilbao-Bizkaia

Tel.: 692673717

e-mail:

info@emigradossinfronteras.org

Diseño y Maquetación:

Diversa Comunicación

Depósito Legal: BI 00775-2023

Agradecimientos a las siguientes personas que hicieron parte del proceso de análisis y desarrollo dentro de los espacios de encuentro:

Ana RUIZ

Ayuntamiento de Sopelana

Eider TXARTERINA

Ayuntamiento Etxebarri

Conchi CASTELLANO

Ayuntamiento Orozko

Amaira GOMEZ ANGULO

Ayuntamiento de Getxo

Estibaliz ETXEBARRIA

Ayuntamiento Etxebarri

Zalao ROTAETXE

Ayuntamiento Orozko

Cesia CANIULLÁN

Grupo folclórico Chile Lindo

Gina Milagros ACEA ALFONSO

Asociación Sierra Maestra

Alvaro Alejandro GONZÁLEZ CORTEZ

Aesan

Ermidio Figueiredo

Regularización Ya Bizkaia

Marie Claire

Asondebiz

Nawal YOUSSEF

Kurdos Sirios en País Vasco

Helen ELMCHEL

Asociación Nigeria

Ismael CORTÉS LLANOS

100% Salay Bilbao Durango

Isaac Leroux EBELLE WONJE

Federación de Asociaciones de Inmigrantes de Bizkaia

Ana SIMON

Barrios por la Convivencia

Mamadou NGOM

Médicos del Mundo

Begoña GUZMÁN

UN Etxea

Itsaso SÁEZ DE LAFUENTE

Fundación Ellacuría

Bernat Oró

Fundación Ellacuría

Ana LEÓN

Eskubidez

Mayra COLADO

Cite Bizkaia-CCOO

Paloma MERINO

Cite Bizkaia-CCOO

Esther MARTIN

Fundación EDE

Iñaki CABERO

Barakaldo A.A.U.U Mendi Alde



Tabla de contenido

1	ANTECEDENTES	3
2	INTRODUCCIÓN	4
3	ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	5
3.1	REPRESENTACIÓN DEL COLECTIVO INMIGRANTE.....	7
3.2	ORGANIZACIONES DE APOYO.....	10
3.3	MUNICIPIOS PARTICIPANTES.....	17
4	FACTORES A CONSIDERAR EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CON ENFOQUE INTERSECCIONAL	21
4.1	EJE IDENTITARIO DE GÉNERO.....	21
4.2	EJE IDENTITARIO DE NACIONALIDAD Y RAZA.....	24
4.3	EJE IDENTITARIO SOCIAL Y POLÍTICO.....	28
4.4	EJE IDENTITARIO SOCIOECONÓMICO.....	34
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
6	PROPUESTAS DE ACCIÓN A TENER EN CUENTA	47
7	BIBLIOGRAFÍA	48



1 ANTECEDENTES

La Interseccionalidad, aparece en 1989, de la mano de Kimberlé Williams Crenshaw (4 de mayo de 1959, Canton, Ohio, Estados Unidos), abogada, académica y profesora afroamericana especializada en el campo de la teoría crítica de la raza. Williams define la interseccionalidad como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”. Si bien este concepto, se acuñó hace más de 30 años, hoy (2023) hace parte los discursos de la lucha feminista, como de otras corrientes conceptuales y prácticas de la lucha de los movimientos sociales, como también, se ha hecho eco en algunas políticas y estrategias de organizaciones multilaterales, bilaterales, gobiernos nacionales y gobierno locales. En el caso de Euskadi, el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales, y algunos ayuntamientos, ya mencionan la interseccionalidad en sus políticas y estrategias.

En el caso de la Diputación Foral de Bizkaia, la interseccionalidad es pilar fundamental del I Plan de Diversidad e Inclusión 2021-2023. En el marco de este plan, en relación a sus líneas estratégicas e instrumentos, se crea la línea de subvención denominada “Subvenciones para la realización de proyectos innovadores en red desde una perspectiva

interseccional”. Alrededor de este plan, la Diputación Foral de Bizkaia, crea tres comisiones de trabajo, siendo una de ellas, la “Comisión de gestión del Conocimiento” de la que hace parte Emigrad@s Sin Fronteras. En esta comisión desde Emigrad@s Sin Fronteras, se propuso que la normativa debería posibilitar la participación de las organizaciones del colectivo inmigrante en la línea “Subvenciones para la realización de proyectos innovadores en red desde una perspectiva interseccional”, dado que el planteamiento inicial, no lo permitía o limitaba tal participación, aun cuando esta sea de régimen competitivo.

Por lo anterior, en la convocatoria de subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la gestión de la diversidad, en el ejercicio 2022, Capítulo IV “Subvenciones para la realización de proyectos innovadores en red desde una perspectiva interseccional”, Emigrad@s Sin Fronteras, presenta el proyecto:” *Propiciar espacios para generar herramientas de innovación en el marco de la gestión de la diversidad desde una perspectiva interseccional por parte de las asociaciones del colectivo inmigrante (hombres y mujeres procedentes de África, Latinoamérica, Asia) de manera conjunta con otros colectivos diversos en el Territorio Histórico de Bizkaia”*, siendo por tanto, la única organización del colectivo inmigrante del Territorio Histórico de Bizkaia, que obtuvo financiación a este capítulo de la convocatoria del año 2022, de 5 entidades



que presentaron proyectos a esta línea de subvención. Las organizaciones no pertenecientes al colectivo inmigrante fueron: una de apoyo a las personas refugiadas, otra que trabaja en el sector de la cooperación al desarrollo, y dos organizaciones del colectivo LGTBIQ+.

Por tanto, la presente monografía se circunscribe, en el concepto de la interseccionalidad, y del proyecto, "Propiciar espacios para generar herramientas de innovación en el marco de la gestión de la diversidad desde una perspectiva interseccional por parte de las asociaciones del colectivo inmigrante (hombres y mujeres procedentes de África, Latinoamérica, Asia) de manera conjunta con otros colectivos diversos en el Territorio Histórico de Bizkaia", financiado por la Diputación Foral de Bizkaia en la convocatoria de subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la gestión de la diversidad, en el ejercicio 2022, Capítulo IV *"Subvenciones para la realización de proyectos innovadores en red desde una perspectiva interseccional"*

2 INTRODUCCIÓN

La gestión de la diversidad con un enfoque interseccional se refiere a la consideración de múltiples

factores que influyen en la experiencia y la identidad de una persona, como la raza, el género, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, la religión, la clase social, su identidad social y política, entre otros.

El enfoque interseccional reconoce que estos factores no existen de manera aislada, sino que se interconectan y se superponen, lo que influye en cómo, una persona experimenta la discriminación y la exclusión.

En el contexto de la gestión de la diversidad, el enfoque interseccional implica reconocer que las políticas y prácticas de inclusión deben ser diseñadas para abordar las complejidades de las diversas identidades y experiencias de las personas. Por ejemplo, una política que aborda la igualdad de género no será suficiente si no se tiene en cuenta factores como la raza, la edad o la discapacidad que pueden afectar la forma en que las personas experimentan la discriminación de género.

La interseccionalidad radica en la consideración de cómo los, elementos o factores, se interrelacionan y se superponen para [influir en la experiencia y la identidad de una persona](#). En resumen, el enfoque interseccional reconoce la complejidad de la diversidad humana y busca abordarla de manera inclusiva y equitativa en el proceso migratorio de una persona inmigrante ya que, al considerar estos factores interconectados, una persona inmigrante puede construir una identidad más compleja



y completa, que refleje sus experiencias y circunstancias únicas.

Esto puede ayudar a la persona a encontrar un **sentido de pertenencia y comunidad en su nuevo entorno**, al mismo tiempo que reconoce y valora las múltiples dimensiones de su identidad. También puede ayudar a otros a comprender mejor la complejidad de la experiencia migratoria y las barreras que enfrentan las personas inmigrantes.

El enfoque interseccional considera que las identidades de las personas no son únicas ni unitarias, sino que están formadas por múltiples factores interconectados, como el género, la raza, la etnia, la clase social, la orientación sexual, la edad y la nacionalidad, entre otros. En el proceso migratorio, una persona inmigrante puede construir su identidad de manera interseccional al tener en cuenta estos factores y cómo interactúan entre sí.

Por ejemplo, una mujer inmigrante que llega a un nuevo país puede enfrentar desafíos adicionales debido a su género, como la discriminación de género y la violencia de género. Además, si también es una persona negra, puede enfrentar prejuicios raciales y marginación debido a su raza o etnia. Si es una persona que no tiene acceso a ingresos mínimos que le permitan una vida digna, también puede enfrentar barreras económicas y sociales. Todos estos factores interactúan entre sí y

pueden influir en su experiencia migratoria y en la forma en que construye su identidad, incrementa su vulnerabilidad y exclusión social.

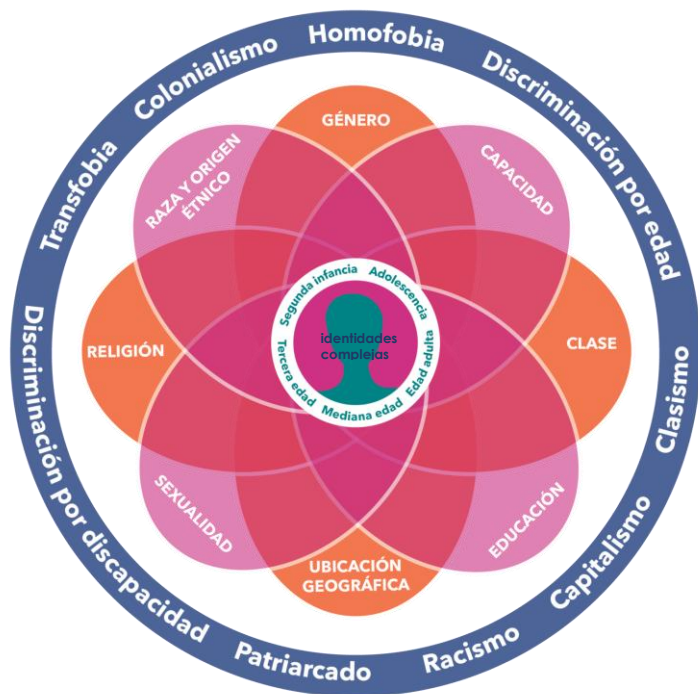
3 ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La interseccionalidad permite entender **las relaciones sociales** reconociendo, que las personas tienen **múltiples identidades** que se entrelazan y se influyen mutuamente. Y, el impacto en cómo experimentan el mundo y son percibidas por los demás. Es una manera de entender cómo **interactúan y convergen** distintos aspectos de la identidad de las personas para determinar experiencias muy diferentes de vida.

Una forma de entender la perspectiva interseccional implica examinar, cómo las diferentes formas de discriminación, como la discriminación racial, de género, de orientación sexual, de edad, de discapacidad, entre otras, se entrelazan y se refuerzan mutuamente para afectar la experiencia y las oportunidades de las personas que pertenecen a múltiples grupos marginados.



La interseccionalidad debe ser vista como herramienta de **análisis estratégico** en la que interactúan diferentes: **identidades complejas**; en términos de raza, origen étnico, clase, género, sexualidad, capacidad y otros factores que se convierten en distintas experiencias e instituciones de poder privilegio, accesos y seguridad (Jass Poder Colectivo, 2022).



Fuente: Web Jass Poder colectivo

Analizando de manera estratégica el enfoque interseccional en la gestión de la diversidad, se puede iniciar identificando dentro de los actores **institucionales, organizacionales y el colectivo inmigrante**:

- a- ¿Cómo se identifican y a quien o quienes representan?,
- b- ¿Cómo se visibilizan dentro del territorio de Bizkaia, desde el punto de vista del aporte a la gestión de la diversidad a nivel territorial?,
- c- ¿Cómo ha sido el proceso de fortalecimiento?,
- d- ¿Cuáles han sido los retos que han enfrentado en el proceso de fortalecimiento?,
- e- ¿Cuál es su mayor fortaleza dentro de las acciones que desarrollan?,
- f- ¿Cómo nos interconectamos con las políticas públicas de la Diputación Foral de Bizkaia?,
- g- ¿Con quién realizar alianzas estratégicas?

Este análisis se desarrolló en una serie de encuentros en los que participaron asociaciones de inmigrantes, organizaciones de apoyo al inmigrante y algunos ayuntamientos del Territorio Histórico de Bizkaia.

Los resultados de estos encuentros se desarrollan en apartados identificados como factores a considerar en la gestión de la diversidad con enfoque interseccional:



1. Eje identitario de género
2. Eje identitario de nacionalidad y raza
3. Eje identitario social y político
4. Eje identitario socioeconómico

3.1 REPRESENTACIÓN DEL COLECTIVO INMIGRANTE

El colectivo inmigrante se vio representado por 11 asociaciones, que presentamos a continuación:

1. ASOCIACIÓN EMIGRAD@SIN FRONTERAS

Asociación de personas inmigrantes de la que hacen parte hombres y mujeres provenientes de América Latina, África, Asia y Europa del Este, y de otros países de Europa. Su misión; promover la participación de estas personas en el ámbito político, social, cultural, económica y académica en Euskadi, así como las de sus familias en sus respectivos países de origen.

Ha venido trabajado alrededor de 12 años en los temas de gestión de la diversidad, trabajando en red aproximadamente en 13 espacios de trabajo, a nivel internacional, nacional estatal y del País Vasco. Su fortalecimiento asociativo se ha desarrollado, trabajando en proyectos que han permitido el formar parte, a partir de las acciones y proyectos que ha venido ejecutando,

en los procesos territoriales de gestión de la diversidad, y del análisis e investigación de estos mismos procesos, que han facultado el desarrollo de monografías que permiten difundir sus avances y conclusiones.

En lo que tiene que ver con la interseccionalidad, ha liderado este espacio de encuentro para tener consciencia del inicio o el punto de partida, por medio del intercambiando saberes y gestión del conocimiento que permitan identificar y poner en valor la manera como las asociaciones aplicamos el enfoque interseccional en nuestros que hacer asociativo.

2. ASOCIACIÓN 100% SALAY BILBAO DURANGO

Asociación que representa a mujeres y hombres que quieren expresar a través de la música boliviana, el folklore musical y de baile tradicional de Bolivia. Es un grupo artístico socio cultural, que fundamenta su acción en dar a conocer la cultura de Bolivia a través de la danza.

3. ASOCIACIÓN CHILE LINDO

Asociación que representa a mujeres y hombres que quieren promover la cultura chilena por medio de la música, la danza y el folklore.



4. ASOCIACIÓN KUROS SIRIOS DEL PAIS VASCO

Asociación que representa a mujeres y hombres refugiados provenientes del pueblo Kurdo de Siria (Kurdistán Sirio). Su misión es la promoción socio cultural del pueblo kurdo en el País Vasco y la ayuda humanitaria al Pueblo Kurdo ubicado en Siria, Irak, Turquía e Irán.

5. A.SO.NDE.BIZ (Asociación Solidaridad y Desarrollo NDE de Bizkaia)

Asociación que representa a mujeres y hombres originarios de NDE (región situada en el oeste de Camerún). Sus herramientas de trabajo e identidad son la solidaridad y el desarrollo sociocultural, para dar a conocer su cultura y aportar al desarrollo de su región de origen y de su país Camerún.

Utilizan la sensibilización a través del deporte, la danza y el cuidado y con ello, visibilizar la cultura del oeste de Camerún. Su principal línea de trabajo las actividades deportivas durante el verano, siendo su población objetivo niños, niñas y mujeres. Con ello, fortalecer el cuidado de mente y cuerpo para crear buenos hábitos de vida saludable.

Desarrolla su trabajo en colaboraciones con otras asociaciones y la participación de redes como la Federación Sumando Gehituz y Fedaib.

6. ASOCIACIÓN PARA EMIGRANTES Y REFUGIADOS EN EL PAÍS VASCO NIGERIAN PROGRESSIVE UNION

Asociación de mujeres y hombres originarios del Niger Delta de Nigeria. Sus objetivos:

- Representar los intereses y buscar la unidad de todas las personas ciudadanas Niger Delta en País Vasco.
- Realizar acciones de sensibilización
- Proporciona información y promover normas de buenas conductas.
- Defender y promover los derechos de las personas que hacen parte de la asociación.
- Comunicar los intereses comunes de las personas que hacen parte de la Asociación entre el gobierno de Nigeria, asociaciones nacionales e internacionales y medios de comunicación.
- Promueva la educación, la recomendación y la definición de estándares de convivencias necesarios en el País Vasco.

7. ASOCIACIÓN SIERRA MAESTRA

Asociación que representa a la comunidad cubana, mujeres y hombres que residen en Euskadi. Además, integra a personas a fines con la cultura cubana y los principios de la asociación. Informar y facilitar el acceso a la regularización y normalización de procesos



migratorios de la comunidad cubana. Fomentar un mayor conocimiento y relaciones comunitarias e interculturales entre la población cubana, personas venidas de otros países y la población autóctona con especial incidencia en las raíces y tradiciones cubanas, la realidad política y social cultural de Cuba. Promover el desarrollo integral de la mujer y la igualdad de oportunidades entre las personas velando por la participación y presencia de mujeres en la vida política, económica, cultural y social.

En este desarrollo de trabajo asociativo y asumiendo nuevos retos, se ha permitido integrar factores que integren la interculturalidad interaccionando con otras asociaciones, colaborando, participando en otros espacios para dar a conocer y reconocer a los/las diferentes.

8. ASOCIACIÓN ESTUDIANTIL ANTIRRACISTA DE LA UPV -AESAN

Agrupa jóvenes estudiantes de la Universidad del País Vasco, en especial de origen extranjero y con especial interés en defender abusos ante situaciones racistas que se puedan gestar en la universidad. Trabajan la difusión de la información, interculturalidad, el valor de la diversidad, se trabaja en red. Una base de apoyo a estudiantes que se han sentidos afectados por la xenofobia.

9. FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE INMIGRANTES DE BIZKAIA- FEDAIB

Representa a 16 Asociaciones de Inmigrantes de Bizkaia. Su misión es el potenciar un espacio organizativo e institucional propio desde lo político, social, económico y cultural que articule y represente tanto ante las instituciones públicas y privadas como organizaciones de la sociedad civil vizcaína y vasca, desde el respecto y la autonomía la asociatividad de hombres y mujeres del colectivo inmigrante que tienen influencia en el Territorio Histórico de Bizkaia. Su trabajo se fundamenta a través de la incidencia política, sensibilización, acogida. Se trabaja en red incluyendo en ello, a las 16 asociaciones que la conforman y, a diversas plataformas de Euskadi, como el Foro para la Integración y Participación Social de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes en el País Vasco.

Cuenta con una sede, ubicada en el municipio de Bilbao, la cual, se encuentra a disposición de todas las personas de las asociaciones que hacen parte de la Federación y, en donde se desarrollan actividades propias de estas organizaciones.

10. REGULARIZACIÓN YA, BIZKAIA

Grupo de jóvenes, mujeres y hombres activistas para la regularización permanente y sin condiciones a todas las personas inmigrantes de Bizkaia. Integra personas migrantes y racializadas, como sujetas políticas



organizadas que proponen la aprobación de leyes dentro del Estado a través de iniciativas legislativas populares.

Esta propuesta se ha gestado en Madrid, a raíz de la pandemia del COVID-19 en donde las personas inmigrantes se vieron más invisibilizadas debido a su situación de regularización, la cual, se vio paralizada por la situación de emergencia sanitaria.

El grupo de Bizkaia, apoyan las acciones que se desarrollan desde Madrid, siguiendo sus lineamientos basados en la reivindicación y apoyo a las personas inmigrantes que, durante la pandemia, no pudieron acceder a los recursos y ayudas ofrecidas por el gobierno, por el hecho que se encontraban en precariedad e invisibilización administrativa.

El fortalecimiento de este grupo de personas se ha desarrollado en el trabajo en red y el trabajo con otros colectivos que ha mantenido viva la lucha de este colectivo que continua vigente debido a que Ley de Extranjería está diseñada con una serie trámites burocráticos interminables que te coloca por regla general a las personas, en una situación de máxima vulnerabilidad.

11. BARRIOS POR LA CONVIVENCIA

Asociación de vecinos y vecinas de todas las nacionalidades del barrio de Santutxo. Interconectan las necesidades de todos los vecinos y vecinas del barrio. Es una asociación surgida de la inquietud de un grupo de vecinos y vecinas por conseguir unos barrios en los que la convivencia entre todos sea posible, más allá de ideologías o condiciones personales. La asociación ha participado en diversas actividades y en las reuniones del consejo de distrito reclamando mejoras para el barrio, como por ejemplo la creación de un Banco del tiempo para que los y las vecinas.

Hace parte de la Federación de Asociaciones Vecinales de Bilbao en donde los barrios trabajan recursos económicos para gestionar de forma democrática y con la participación de las asociaciones sociales, desde los Consejos de Distrito, las necesidades de mejora, mantenimiento y creación de nuevos servicios sociales, culturales y deportivos.

3.2 ORGANIZACIONES DE APOYO

1. FUNDACIÓN ELLACURIA

La Fundación Social Ignacio Ellacuría (FSIE) es una organización sin fines de lucro que trabaja en el País Vasco, en España, con el objetivo de promover la justicia social y la inclusión. Una de las áreas principales de



trabajo de la FSIE es la gestión de la diversidad, lo que implica trabajar para construir sociedades más inclusivas, respetuosas y equitativas para todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica personal.

Para lograr esto, la FSIE desarrolla una variedad de programas y actividades dirigidas a diferentes grupos de personas, desde jóvenes hasta personas mayores, y que abarcan temas como la educación, la cultura, la formación y el empleo. Por ejemplo, la organización lleva a cabo talleres y cursos de formación para promover la sensibilización y la educación sobre la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

Además, la FSIE trabaja con empresas e instituciones para promover la inclusión laboral y reducir la discriminación en el empleo. La organización desarrolla programas y estrategias para garantizar que las empresas y organizaciones comprendan y valoren la diversidad, y para ayudar a las personas de grupos marginados a acceder a empleos y oportunidades de desarrollo profesional.

Otro aspecto importante del trabajo de la FSIE en la gestión de la diversidad es el diálogo intercultural. La organización promueve la interacción y el diálogo entre personas de diferentes culturas y orígenes, para fomentar el respeto mutuo y la comprensión entre grupos étnicos y culturales diferentes.

En resumen, la Fundación Social Ignacio Ellacuría trabaja en la gestión de la diversidad a través de una amplia gama de actividades y programas que promueven la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos. Al trabajar con diferentes grupos de personas y en diferentes ámbitos, la organización busca construir una sociedad más justa y equitativa para todas las personas.

2. ORGANIZACIÓN SOCIAL EDE FUNDAZIOA

La Organización Social EDE Fundazioa es una organización sin fines de lucro que trabaja en el País Vasco, en España, para promover el desarrollo sostenible y la inclusión social. Una de las áreas principales de trabajo de EDE Fundazioa es la gestión de la diversidad, que implica trabajar para construir sociedades más inclusivas, equitativas y respetuosas de la diversidad cultural, étnica, de género y de cualquier otra característica personal.

Ede Fundazioa es un conjunto de organizaciones sociales que trabajan tanto en el País Vasco como en Madrid para generar cambios duraderos inclusivos y sostenibles, a través del conocimiento, la intervención directa y desarrollo de proyectos de economía social y empleo inclusivo. Una de las áreas principales de trabajo de EDE Fundazioa es la gestión de la diversidad, que implica trabajar para construir sociedades más inclusivas,



equitativas y respetuosas de la diversidad cultural, étnica, de género y de cualquier otra característica personal.

En la Organización Social EDE Fundazioa se investiga sobre los retos sociales para ofrecer soluciones que mejoran la vida de las personas y las comunidades. Aprenden en red, colaboran y refuerzan el tejido comunitario a través del acompañamiento y formación de organizaciones, la intervención social directa, poniendo el foco en la inclusión plena de quienes son más vulnerables. Convierten estas evidencias y sus aprendizajes en bien social, y lo ponen a disposición de la comunidad, desarrollando oportunidades de inclusión, empleo y formación para todas las personas, e invirtiendo en proyectos de economía social

Para lograr esto, EDE Fundazioa lleva a cabo una amplia gama de actividades y programas, que van desde la educación y el empleo hasta la participación ciudadana y el diálogo intercultural. En el ámbito educativo, la organización trabaja para fomentar la inclusión de niños y jóvenes de diferentes orígenes y culturas en el sistema educativo, a través de proyectos de apoyo escolar, actividades culturales y deportivas y programas de intercambio intercultural.

En el ámbito laboral, EDE Fundazioa trabaja con empresas e instituciones para fomentar la inclusión laboral y reducir la discriminación en el empleo. La organización desarrolla programas y estrategias para

garantizar que las empresas y organizaciones comprendan y valoren la diversidad, y para ayudar a las personas de grupos marginados vulnerables a acceder a empleos y oportunidades de desarrollo profesional.

Además, EDE Fundazioa trabaja en la promoción de la participación ciudadana, fomentando la participación activa de las personas en la vida comunitaria y política, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos.

La organización también se centra en la promoción de la interculturalidad y el diálogo intercultural, fomentando la interacción y el diálogo entre personas de diferentes culturas y orígenes, para fomentar el respeto mutuo y la comprensión entre grupos étnicos y culturales diferentes.

En resumen, la Organización Social EDE Fundazioa trabaja en la gestión de la diversidad a través de una amplia gama de actividades y programas que promueven la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos. Al trabajar con diferentes grupos de personas y en diferentes ámbitos, la organización busca construir una sociedad más justa y equitativa para todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica personal.



3. UN ETXEA - ASOCIACIÓN DEL PAÍS VASCO PARA LA UNESCO

UN Etxea es una organización que trabaja en la promoción y protección de los valores y principios de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) en el territorio vasco. Uno de los temas principales en los que el centro trabaja es la sensibilización y promoción de la diversidad.

Para ello, UN Etxea desarrolla una serie de actividades y programas con el objetivo de fomentar el diálogo intercultural, el respeto a la diversidad y la inclusión social. Entre las actividades que desarrolla el centro se encuentran:

Programas educativos: la asociación trabaja en colaboración con escuelas y centros educativos para promover la educación intercultural y el respeto a la diversidad cultural. Entre las actividades que desarrolla se encuentran talleres, conferencias y actividades culturales.

Investigación y estudios: la asociación desarrolla estudios e investigaciones para analizar la realidad de la diversidad cultural en el territorio vasco, identificar problemas y proponer soluciones.

Promoción del patrimonio cultural: la asociación trabaja en la promoción del patrimonio cultural de diferentes culturas y comunidades presentes en el

territorio vasco, fomentando el respeto y la valoración de la diversidad cultural.

Sensibilización y concienciación: la asociación desarrolla campañas de sensibilización y concienciación para fomentar el respeto a la diversidad cultural y la inclusión social, promoviendo valores como la tolerancia, la solidaridad y el respeto mutuo.

Colaboración con organizaciones, colectivos y personas: la asociación colabora con diferentes organizaciones y colectivos que trabajan en la promoción de la diversidad cultural y la inclusión social, para impulsar proyectos y acciones conjuntas.

En definitiva, UN Etxea – Asociación del País Vasco para la UNESCO trabaja en la gestión de la diversidad a través de una serie de actividades y programas que buscan fomentar el diálogo intercultural, el respeto a la diversidad, la inclusión social y los derechos humanos en el territorio vasco. De esta forma, la organización busca contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de la diversidad cultural.

4. MÉDICOS DEL MUNDO

Médicos del Mundo es una organización no gubernamental que trabaja en la promoción y defensa del derecho a la salud y los derechos humanos de las personas más vulnerables, incluyendo a las personas



migrantes, refugiadas y desplazadas. En Euskadi, Médicos del Mundo Euskadi trabaja en la gestión de la diversidad a través de una serie de programas y acciones que buscan garantizar el acceso a la salud y promover la inclusión social de estas personas.

Entre las actividades que Médicos del Mundo Euskadi desarrolla en la gestión de la diversidad se encuentran:

- Atención médica y psicológica: Médicos del Mundo Euskadi ofrece atención médica y psicológica gratuita a personas migrantes, refugiadas y desplazadas, incluyendo a aquellas que no tienen acceso a la sanidad pública.
- Programas de inclusión social: la organización desarrolla programas de inclusión social para promover la integración de las personas migrantes y refugiadas en la sociedad vasca, incluyendo talleres de idiomas, orientación laboral y actividades culturales.
- Sensibilización y formación: Médicos del Mundo Euskadi realiza campañas de sensibilización y formación para concienciar a la sociedad vasca sobre la situación de las personas migrantes y refugiadas, y promover el respeto y la solidaridad hacia ellas.

- Investigación y análisis: la organización realiza investigaciones y análisis sobre la situación de las personas migrantes y refugiadas en Euskadi, para identificar necesidades y proponer soluciones que favorezcan su inclusión social y su acceso a los servicios básicos, como la salud.
- Colaboración con otras organizaciones y entidades: Médicos del Mundo Euskadi colabora con otras organizaciones y entidades que trabajan en la defensa de los derechos de las personas migrantes y refugiadas, para coordinar esfuerzos y sumar recursos en la gestión de la diversidad.

En resumen, Médicos del Mundo Euskadi trabaja en la gestión de la diversidad a través de una serie de programas y acciones que buscan garantizar el acceso a la salud y promover la inclusión social de las personas migrantes, refugiadas y desplazadas en Euskadi. De esta manera, la organización contribuye a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, donde todas las personas tengan acceso a sus derechos y a una vida digna.

5. ASOCIACIÓN ESKUBIDEZ

La Asociación Eskubidez es un foro de entidades de educación en derechos humanos y por la paz, que trabaja en el País Vasco en la promoción y defensa de los derechos humanos, la democracia y la convivencia



pacífica. La organización trabaja en la gestión de la diversidad a través de una serie de programas y actividades que buscan fomentar el respeto a la diversidad cultural y promover la inclusión social de todas las personas.

Entre las actividades que La Asociación Eskubidez desarrolla en la gestión de la diversidad se encuentran:

- Educación en derechos humanos: La organización promueve la educación en derechos humanos como herramienta para fomentar la tolerancia, el respeto y la solidaridad entre las personas de diferentes culturas y orígenes.
- Formación de profesionales: La Asociación Eskubidez imparte formación a profesionales que trabajan en ámbitos como la educación, la salud o los servicios sociales, para mejorar su capacidad de atención y respuesta a las necesidades de las personas migrantes y refugiadas, y promover la inclusión social.
- Sensibilización y campañas de comunicación: La organización realiza campañas de sensibilización y comunicación para concienciar a la sociedad sobre la importancia de la diversidad cultural y la necesidad de respetar y valorar las diferencias.
- Investigación y análisis: La Asociación Eskubidez realiza investigaciones y análisis sobre la situación

de la diversidad cultural en el País Vasco, para identificar necesidades y proponer soluciones que favorezcan la inclusión social y el respeto a los derechos humanos.

- Participación y colaboración: La organización promueve la participación y colaboración de todas las personas y entidades interesadas en la promoción y defensa de los derechos humanos y la diversidad cultural, para sumar esfuerzos y recursos en la gestión de la diversidad.

En resumen, La Asociación Eskubidez trabaja en la gestión de la diversidad a través de la educación en derechos humanos, la formación de profesionales, la sensibilización y campañas de comunicación, la investigación y análisis, y la participación y colaboración. De esta manera, la organización contribuye a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, donde todas las personas tengan acceso a sus derechos y a una vida digna, sin importar su origen, cultura o identidad.

6. CENTRO DE INFORMACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS DE COMISIONES OBRERAS

Los Centros de Información a Personas Trabajadoras Extranjeras de Comisiones Obreras (CCOO) son una red de oficinas que ofrecen información y



asesoramiento a las personas trabajadoras extranjeras sobre sus derechos laborales, sociales y jurídicos en España. En este contexto, la gestión de la diversidad es una de las áreas clave de actuación de los Centros de Información de CCOO, ya que estas personas a menudo enfrentan situaciones de discriminación y exclusión en el mercado laboral y en otros ámbitos de la sociedad.

Los Centros de Información de CCOO trabajan en la gestión de la diversidad a través de una serie de actividades y servicios que buscan mejorar la integración y la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras extranjeras en el contexto español. Algunas de estas actividades y servicios incluyen:

- Información y asesoramiento: Los Centros de Información de CCOO ofrecen información y asesoramiento personalizado a las personas trabajadoras extranjeras sobre sus derechos laborales y sociales, y sobre los procedimientos administrativos y legales necesarios para acceder a ellos.
- Formación y capacitación: La organización imparte formación y capacitación a las personas trabajadoras extranjeras sobre temas como la legislación laboral, la prevención de riesgos laborales y la igualdad de género, para mejorar su adaptación y desempeño en el mercado laboral español.

- Sensibilización y campañas de comunicación: Los Centros de Información de CCOO realizan campañas de sensibilización y comunicación para concienciar a la sociedad sobre la importancia de la diversidad cultural y el respeto a los derechos de las personas trabajadoras extranjeras.
- Investigación y análisis: La organización realiza investigaciones y análisis sobre la situación laboral y social de las personas trabajadoras extranjeras en España, para identificar necesidades y proponer soluciones que favorezcan la integración y la igualdad de oportunidades.
- Participación y colaboración: Los Centros de Información de CCOO promueven la participación y colaboración de las personas trabajadoras extranjeras en la vida sindical y social de España, para fomentar su integración y empoderamiento en la sociedad.

En resumen, los Centros de Información a Personas Trabajadoras Extranjeras de Comisiones Obreras trabajan en la gestión de la diversidad a través de actividades y servicios como la información y asesoramiento, la formación y capacitación, la sensibilización y campañas de comunicación, la investigación y análisis, y la participación y colaboración. De esta manera, la organización contribuye a mejorar la integración y la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras



extranjeras en el contexto español, y a fomentar una sociedad más justa, equitativa y solidaria.

3.3 MUNICIPIOS PARTICIPANTES

1. AYUNTAMIENTO DE GETXO

EL ayuntamiento de Getxo tiene un servicio de Intervención comunitaria que engloba los servicios de inmigración, interculturalidad, juventud, envejecimiento activo, cooperación voluntariado e igualdad.

Esto con el fin de abordar los servicios de manera conjunta, e interseccional al igual que las líneas de subvenciones municipales, realizando una convocatoria unificada donde participan las organizaciones de apoyo a la cohesión social del municipio. Los criterios se han unificado teniendo mayor baremación aquellos que presenta aspectos transversales que toquen diferentes ámbitos de intervención y de esta manera ir educando a las organizaciones de apoyo en trabajar hacia un enfoque transversal cohesivo.

Existe el servicio de migración e interculturalidad que ha desarrollado en la legislatura del 2020 2023 el Plan de Acogida, desarrollado desde 2020. Estos planes se han desarrollado de manera participativa junto con las asociaciones de inmigrantes, las asociaciones vecinales y todo el conjunto de la ciudadanía.

Junto a estas herramientas políticas el ayuntamiento se encuentra adherido al Pacto Social por la Inmigración de Euskadi. Se coordina con servicio vasco integración y convivencia intercultural, el Observatorio Vasco de Inmigración, el Foro para la integración y participación social de las ciudadanas y los ciudadanos inmigrantes del País Vasco, el Servicio jurídico de en materia de extranjería y la Red para la lucha para contra la discriminación.

La estrategia anti rumores viene trabajando desde hace 10 años. Estrena marca, lo que muestra su firme compromiso e intención por seguir dando pasos, tras su evaluación se ha venido detectando antiguos y nuevos retos a pesar de la gran cantidad de acciones y formaciones a la ciudadanía y al personal municipal.

La población migrante que vive en Getxo y actualmente representan el 10,7% de la población del municipio (Ikuspegui, 2022), se encuentra mayoritariamente ligada a los trabajos de cuidados a la población envejecida autóctona, por lo que, desde el servicio de inmigración, se ha venido desarrollando acciones específicas a este colectivo migrante, a través de encuentros y así poder enfocar las necesidades específicas que permitan su empoderamiento.

El programa Bizilagunak que genera encuentros y relaciona a diferentes familias que viven en Getxo, mediante una comida, intercambiando gustos y recetas



entre autóctonos/as y personas migrantes. Su propósito es mejorar la convivencia, facilitar la participación, prevenir la discriminación y aprovechar el potencial de la diversidad. Todo ello para promover un cambio en las percepciones, actitudes y conductas de la población que vive en el municipio.

Como herramienta de difusión de los servicios del municipio, existe una [Guía de recursos municipales](#) que se encuentra en 7 idiomas y que gestiona la oficina de acogida a las migraciones que direcciona las necesidades del colectivo, ya sea a nivel jurídico, formación.

En el municipio existe un tejido asociativo robusto que ha sido fomentado y apoyado directamente por la administración municipal, y que apoya directamente a la Federación Plataforma de Inmigrantes de Getxo que aglutina la mayor parte de las asociaciones de inmigrantes y, que permite el desarrollo de las acciones que se gestan en cada una de las asociaciones que hacen parte, teniendo con ello una capacidad mayor de acción.

2. AYUNTAMIENTO DE SOPELANA

El Ayuntamiento de Sopelana desde el Área de Acción Social, Mujer e Igualdad y Cooperación del Ayuntamiento de, trabaja en la elaboración de procesos de acogida para dar respuesta a las demandas que las

personas migradas que llegan al municipio y actualmente representan el 7,3% de la población del municipio (Ikuspegui, 2022).

Se ha detectado la necesidad de contar con un conocimiento estructurado de los recursos que existen en el municipio y en el entorno. Por ello, desde este Área municipal se ha elaborado una Guía de recursos para la Acogida.

Este documento, se trata de la primera acción en materia de acogida elaborada por el ayuntamiento. Ofrece a las personas migradas vecinas de Sopelana información relativa a recursos de interés con incidencia en la acogida.

Al mismo tiempo, busca estructurar los diferentes recursos existentes en Sopelana y su entorno, facilitando así también el trabajo de información y/u orientación del personal técnico con atención al público en materia de recursos para la acogida de personas migradas

Cuenta con: El servicio de atención a personas extranjeras que atiende de manera presencial y por teléfono los requerimientos. El programa 'Sopela Diversa', que amolda las asistencias municipales a las nuevas necesidades de un pueblo intercultural.



3. AYUNTAMIENTO DE ETXEBARRI

En el Ayuntamiento de Etxebarri, la gestión de la diversidad se lidera de manera transversal dentro del área sociocultural que incluye los servicios de infancia, juventud, educación y del mujer e igualdad. Esta área cohesionada el municipio que por su orografía desarrolla dos contextos divididos por la carretera general que enmarca un trabajo de enlace entre los/las vecinas del municipio. Etxebarri ha experimentado diferentes oleadas migratorias, tanto internas como externas. En las décadas de 1960 y 1970, Etxebarri experimentó un importante crecimiento demográfico debido a la inmigración de trabajadores de otras regiones de España y también de inmigrantes de otros países. Estos inmigrantes llegaron a trabajar en la industria y actualmente representan el 5% (Ikuspegui, 2022) de la población del municipio.

En la actualidad, la población de Etxebarri es diversa y multicultural, con una importante presencia de inmigrantes procedentes de países como Marruecos, Rumanía y Ecuador, entre otros. Sin embargo, a la fecha no existe un movimiento asociativo articulado que traccione y desarrolle cohesión en el colectivo inmigrante en el municipio.

Existe un Plan de Convivencia que lo elabora la Comisión Mixta de Convivencia. Su fin, es ser una herramienta de mediación de los conflictos y quejas

vecinales relacionados con la convivencia en el municipio que ha sido la herramienta de acogida para las/los nuevos vecinos del municipio.

Los aspectos fuertes del Ayuntamiento de Etxebarri son; su proximidad a la hora de trabajar con la ciudadanía y, la promoción y desarrollo del tejido asociativo comunitario.

4. AYUNTAMIENTO DE OROZKO

Trabaja de forma transversal, dando servicio a la población migrante que vive en el municipio. El municipio de Orozko es una zona rural con una economía basada en la agricultura y la ganadería. Sin embargo, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, comenzó a desarrollarse la industria en la zona, lo que atrajo a muchos trabajadores de otras regiones de España, especialmente de Andalucía, Galicia y Castilla.

En las décadas de 1960 y 1970, Orozko experimentó un importante crecimiento demográfico debido a la inmigración de trabajadores de otras regiones de España y también de inmigrantes de otros países, especialmente de Marruecos y Rumanía. Estos inmigrantes llegaron a trabajar en la industria.

Orozko es un municipio situado en una zona montañosa en el interior de Bizkaia, lo que puede presentar algunas dificultades en cuanto al transporte.



Esto hace que la población y en especial las personas extranjeras que representa el 6,7% de la población (Ikuspegui, 2022), se integre del todo en las actividades sociales del municipio de manera natural sin ninguna intervención externa.

El municipio oferta una gran cantidad de actividades culturales, de formación y de ocio, enfocadas a la participación de la ciudadanía, que se extiende a todas las personas que viven en Orozko, incluyendo a las migradas y que participan de manera natural y de manera activa.

Los/las jóvenes interactúan y desarrollan su vida social participando e integrándose con los otros jóvenes autóctonos, mientras que las personas adultas permanecen en sus entornos cotidianos.



4 FACTORES A CONSIDERAR EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CON ENFOQUE INTERSECCIONAL

Desde el enfoque interseccional, se reconoce la complejidad y la interacción de las diferentes identidades en la gestión de la diversidad. Al comprender y abordar estas identidades complejas, se puede promover una mayor inclusión, equidad y justicia para todas las personas.

A continuación, las identidades trabajadas en los diferentes encuentros realizados identificando las diferentes visiones desde el enfoque del colectivo inmigrante, el enfoque de las organizaciones de apoyo al inmigrante y la visión de algunos de los ayuntamientos vizcaínos. Al final una columna donde se analiza las confluencias y diferencias de las visiones desarrolladas:

4.1 EJE IDENTITARIO DE GÉNERO

En el enfoque interseccional de la gestión de la diversidad, la identidad de género es una dimensión crítica a

considerar. La identidad de género se refiere a la forma en que las personas se identifican en términos de su género, ya sea masculino, femenino, no binario, o cualquier otra identidad de género.

La identidad de género puede afectar la forma en que las personas experimentan la discriminación y la exclusión, ya que a menudo se asocia con desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades. En la gestión de la diversidad con enfoque interseccional, es importante reconocer y respetar la diversidad de identidades de género, y trabajar para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su identidad de género.

Esto incluye abordar las desigualdades en el acceso a servicios básicos como la salud, la educación y el trabajo, así como combatir la discriminación y la exclusión que a menudo enfrentan las personas que pertenecen a grupos marginados en función de su identidad de género.

También, es importante reconocer cómo el machismo puede interactuar con otras formas de discriminación y opresión para crear experiencias únicas de discriminación e inequidad para las mujeres, especialmente las que pertenecen a grupos marginados.

VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
- Algunas mujeres inmigrantes se ven enfrentadas al machismo que	- La violencia de género se debe abordar desde lo que viven las	- No se debe aceptar ninguna expresión de violencia hacia las	Es importante que los enfoques interseccionales sean sensibles a las



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<p>aún se encuentra insertado en algunos países y culturas y, el cual, se manifiesta a través de la violencia de género.</p>	<p>mujeres en su origen, durante el proceso migratorio y en su destino final.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existen también experiencias de acoso por parte de la sociedad de acogida. 	<p>mujeres inmigrantes, aunque esto este normalizado en sus países de origen.</p>	<p>experiencias de discriminación y opresión basadas en el género, y trabajar para abordar y eliminar esas desigualdades. Esto incluye abordar el machismo en todas sus formas, desde las actitudes y prácticas individuales hasta las políticas y estructuras sociales más amplias</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Se debe visibilizar a las activistas políticas, embajadoras de su cultura e idiosincrasia, que pretenden dar a conocer la discriminación e inequidad a nivel laboral, salarial y de exclusión política y social. - Estas mujeres activistas líderes visibilizan a otras mujeres de su misma nacionalidad, por medio de herramientas cotidianas como, el deporte, la cocina, la danza, tradiciones ancestrales, con el fin de empoderarlas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilizar a las activistas y embajadoras culturales como referentes dentro del colectivo feminista local independiente de su lugar de residencia, visibilizando a todas las mujeres residentes de Euskadi, nacionales y extranjeras 	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres migrantes durante el proceso de adaptación, encaje y reconocimiento dentro de los movimientos feministas, se ven enfrentadas a dos visiones; por un lado, lo que es para las extranjeras el feminismo y, lo que significa el feminismo para las autóctonas. La tarea debe desarrollar el confluir estas dos visiones sin desarraigar e imponer posiciones. 	<p>Promover la participación activa de las mujeres inmigrantes en la toma de decisiones políticas y sociales es clave para su empoderamiento. Esto puede lograrse a través del apoyo a organizaciones comunitarias, el fomento de la representación de las mujeres inmigrantes en los espacios de liderazgo y la promoción de la igualdad de género en la legislación y políticas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Madres inmigrantes cabeza de familia, con múltiples retos entre los que deben enfrentar la dificultad de acceso al trabajo, múltiples tareas asociadas al desarrollo de trámites administrativos, cuidados de personas dependientes, acogida de familiares y amigos/as en peores circunstancias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dentro de la gestión de políticas culturales y los espacios de participación y colaboración, deben planearse y ser compatibles con las obligaciones familiares y laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<p>Fortalecer y fomentar la creación de redes de apoyo entre las mujeres inmigrantes, tanto dentro de sus comunidades como en la sociedad de acogida, puede contribuir a su empoderamiento. Estas redes pueden proporcionar apoyo emocional, compartir recursos y promover la solidaridad y el intercambio de experiencias</p>



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<ul style="list-style-type: none">- La importancia que las mujeres inmigrantes conozcan sus derechos y posibilidades que les dan los recursos institucionales.-	<ul style="list-style-type: none">-	<ul style="list-style-type: none">- Dificultad de acercamiento al colectivo de mujeres en localidades pequeñas.	Las diversas estrategias que integran el empoderamiento de las mujeres inmigrantes, como el reconocimiento, ser referentes, adaptarse los movimientos feministas. Debe abordar el enfoque interseccional, lo que implica identificar las necesidades específicas y superar las barreras que enfrentan debido a la intersección de su género y su condición migratoria. Se debe buscar el fortalecimiento de su participación económica, política y social, y promover la igualdad de género y el respeto a la diversidad cultural de cada mujer.



4.2 EJE IDENTITARIO DE NACIONALIDAD Y RAZA

En el enfoque interseccional de la gestión de la diversidad, las identidades asociadas a las diferentes nacionalidades también son importantes a considerar. La nacionalidad se refiere a la pertenencia a un país o nación en particular, y puede afectar la forma en que las personas experimentan la discriminación y la exclusión, ya sea por su origen étnico, cultura, idioma o religión.

El enfoque interseccional reconoce y respeta la diversidad de las identidades asociadas a las diferentes nacionalidades, y trabaja para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su origen nacional.

También es importante reconocer que la identidad nacional puede intersectarse con otras identidades como la identidad de género, la identidad racial o étnica, y la identidad socioeconómica, lo que puede aumentar el impacto de la discriminación y la exclusión en la vida de las personas.

Nuestra identidad asociada al lugar de nacimiento que nos imprime una nacionalidad, en la que nuestra manera de relacionarnos nos imprime una identidad, debe reconocer que las personas pueden migrar por diversas razones, como la búsqueda de mejores oportunidades, la reunificación familiar, el escape de conflictos y la persecución, entre otros motivos.

El derecho a migrar es un derecho humano que se reconoce en varias convenciones internacionales de derechos humanos. Este derecho implica que todas las personas tienen el derecho de buscar asilo en otros países, así

como el derecho de vivir y trabajar en un país distinto al de origen.

Por ejemplo, una persona puede experimentar discriminación debido a su raza, pero también puede ser discriminada por su género, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra identidad que tenga. Es importante comprender cómo estas identidades se interconectan y pueden dar lugar a experiencias únicas de discriminación e inequidad.

La gestión de la diversidad con enfoque interseccional busca abordar las barreras que enfrentan las personas que tienen múltiples identidades marginadas, incluido el racismo. Esto significa no solo reconocer la importancia de la diversidad racial, sino también comprender cómo el racismo puede interactuar con otras formas de discriminación para crear desigualdades complejas. Por lo tanto, enfoques interseccionales deben ser sensibles a las experiencias de discriminación y marginación por raza, se hace necesario trabajar para abordar y eliminar esas desigualdades.



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> - Los estigmas negativos hacia los inmigrantes de cierta nacionalidad o raza, afectan la forma en que una persona inmigrante es percibida y tratada en el país de acogida ej. colombianos asociados a la mafia, los marroquí asociados a la delincuencia, los africanos/as personas sin formación, sin capacidades - La constante exposición a mensajes de odio y prejuicios de manera indirecta y directa hacia las personas inmigrantes - 	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe encontrar el equilibrio entre las diferentes discriminaciones que enfrenta el colectivo inmigrante y el cómo se enlazan de manera colectiva, buscando fortalecer una visión social comunitaria integradora. - Prejuicios que existen algunas nacionalidades y a su situación de exclusión social - 	<ul style="list-style-type: none"> - Existen diferentes visiones, percepciones y estigmas relacionados con el origen de las personas migrantes, catalogadas en diferentes grupos; ya sea los pertenecientes al de ayuda humanitaria, que tienen mejora acogida y, las que llegan de forma irregular, su identificación geográfica desarrolla juicios y prejuicios que etiquetan a unos y a otras de diferentes formas. - La comunicación juega un papel importante en estos constructos. - Es necesario trabajar más en la convivencia, erradicando y educando a la población autóctona en contra de los mensajes de odio y estigmatización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las identidades asociadas a las diferentes nacionalidades son importantes a considerar, y se debe busca abordar cualquier forma de discriminación o exclusión basada en el racismo y la xenofobia es un factor a considerar y, deben ser abordadas con herramientas de sensibilización y gestión. -
<ul style="list-style-type: none"> - Las personas migradas en situación administrativa irregular, son invisibles ante los recursos administrativos. - 	<ul style="list-style-type: none"> - Las personas en situación irregular si tienen recursos de acogida, sin embargo, al no lograr llegar a los procesos de residencia legal, quedan fuera del sistema, invisibilizándolos - Las personas inmigrantes en situación irregular, no se encuentran del todo invisibilizadas, existen recursos a los que pueden acudir para reclamar sus derechos y solicitar ayuda en su proceso migratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Muchas personas migrantes enfrentan barreras y desigualdades en el acceso a los derechos y oportunidades en los países de destino, lo que puede resultar en situaciones de vulnerabilidad y exclusión



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> - Privilegios diplomáticos y negociaciones entre acuerdos internacionales entre algunos países, desarrolla barreras diferenciadas entre nacionalidades 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Las políticas de cooperación al desarrollo dependen de los discursos políticos y de los acuerdos internacionales que interfiere en la manera como se debe ver al refugiado y con ello, movilizar recursos, movilizar personas en pro o en contra de su acogida. - Las dotaciones presupuestarias se gestionan de acuerdo a las líneas e intereses que se marcan desde el Gobierno Vasco, dejando muy poco margen a las realidades y necesidades locales, se hace necesario ver en conjunto con enfoque interseccional para gestionar los recursos de forma trasversal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es importante reconocer el derecho a migrar y trabajar para garantizar que todas las personas, independientemente de su estatus migratorio, tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades. El derecho a migrar es reconocido como un derecho humano importante, por lo que se debe abordar las desigualdades y barreras que enfrentan las personas migrantes.
<ul style="list-style-type: none"> - La posición privilegiada que tienen los hispano hablantes, con lo cual su proceso de adaptación migratoria, no existen barreras idiomáticas, en contraposición a otras nacionalidades que si la tienen por tener idiomas maternos diferentes al castellano. - Las políticas internacionales y las locales en relación al proceso de legalización migratorio, establecen prioridades que permiten desarrollar vulnerabilidades, entre naciones y colectivos, posicionando de manera privilegiada a algunas 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Es importante abordar las desigualdades y comodidades que algunas nacionalidades pueden tener al migrar a España u a otros países. Estas desigualdades pueden deberse a una serie de factores, como políticas migratorias favorables, acuerdos bilaterales, facilidades para obtener visas u otras circunstancias que pueden brindar ventajas a ciertas nacionalidades en comparación con otras.



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<p>nacionalidades en relación al tiempo necesario para para legalizar su estatus migratorio. Un ejemplo es Ucrania y algunos países de Latinoamérica.</p>			
<p>- Las personas jóvenes se sienten marginadas/as debido a su origen dentro de los espacios educativos universitarios siendo expuestos a la discriminación a la hora de participar en los espacios propios de la universidad de manera igualitaria con otros grupos universitarios.</p> <p>-</p>	<p>- Son pocas las personas jóvenes extranjeras que acceden a espacios universitarios, ya que el colectivo se dirige siempre a la formación para la empleabilidad a través de certificados.</p>	<p>- Es importante diseñar políticas de acceso al euskera que permitan acceder a las personas jóvenes recién llegados a la formación universitaria. Debe existir políticas lingüísticas más transversales y locales.</p>	<p>- Se debe fomentar la sensibilización y la educación intercultural en toda la sociedad receptora en especial los claustros universitarios, promoviendo la comprensión y el respeto hacia todas las nacionalidades y culturas. Esto ayudará a superar prejuicios y estereotipos, y a valorar la diversidad y los aportes de todas las personas migrantes, independientemente de su origen</p>



4.3 EJE IDENTITARIO SOCIAL Y POLÍTICO

En el enfoque interseccional de la gestión de la diversidad, la identidad social y política es un aspecto importante a considerar. La identidad social se refiere a cómo las personas se ven a sí mismas en relación con las normas y expectativas sociales, mientras que la identidad política se refiere a la forma en que las personas se ven a sí mismas en relación con el poder político y la toma de decisiones.

Ambas identidades pueden ser influenciadas por la raza, el género, la orientación sexual, la religión, la clase social, la discapacidad y otras dimensiones de la diversidad, y

pueden afectar la forma en que las personas experimentan la discriminación y la exclusión.

En la gestión de la diversidad con enfoque interseccional, es importante reconocer y respetar la diversidad de identidades sociales y políticas, y trabajar para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su identidad.

Esto incluye promover la inclusión y la participación en la toma de decisiones políticas y sociales, así como abordar las desigualdades y barreras que enfrentan las personas que pertenecen a grupos marginados.



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> - La necesidad de incluir en los procesos migratorios la ayuda psicosocial, con el fin de palear las falsas expectativas que la normalización de la emigración causa, que puede afectar hasta el punto de desencadenar depresión, ansiedad y problemas de adaptación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una percepción previa de la realidad del territorio de acogida, que muchas veces, desvirtúa la forma como se perciben los recursos de acogida, por parte de las personas inmigrantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay que llegar a un estado intermedio en la escala de valores entre las personas migradas y la sociedad de acogida que permita la convivencia de las diferentes culturas y visiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es necesario incluir las expectativas de las personas migrantes al enfrentarse a la realidad en el territorio de acogida. Por medio de la promoción clara, la orientación cultural, el diálogo y la participación, la igualdad de oportunidades y el apoyo en la gestión de expectativas. Esto contribuiría a una mejor integración y bienestar de las personas migrantes en su nuevo entorno.
<ul style="list-style-type: none"> - Inconvenientes al acceder a las redes de acogida que ofrecen las administraciones públicas, las organizaciones de apoyo en relación a trámites administrativos, bancarios, vivienda, salud, formación, entre otros, debido a la brecha digital de algunos inmigrantes, al desconocimiento de la información, a la desconfianza hacia las instituciones, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunas personas inmigrantes no tienen confianza, cercanía, fiabilidad a las instituciones y algunos recursos que están a disposición para ayudarles a resolver sus necesidades, como, por ejemplo; homologación de títulos, trámites de legalización de su situación administrativa, asesoría para la empleabilidad, entre otros. Igualmente, no se sienten confiados a la hora de tener que denunciar alguna irregularidad o discriminación. - La accesibilidad a los recursos debe de ir acompañada con las posibilidades de compatibilizar los horarios, la empatía y el buen trato de las personas que atienden en las instituciones públicas, las barreras idiomáticas y de 	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación de las instituciones públicas con los y las ciudadanos/as, debe ser clara, amable y cercana. Por lo que se hace necesario, la sensibilización y formación de las personas que trabajan directamente en las ventanillas de atención a las personas. Es un trabajo continuo que debe hacer todas las instituciones públicas. 	<ul style="list-style-type: none"> - La falta de confianza de las personas migrantes en las instituciones públicas puede deberse a diversas razones, como experiencias previas de discriminación, barreras lingüísticas, informáticas y culturales, falta de información, miedo a la deportación o falta de familiaridad con el sistema legal y administrativo del país de acogida. - Es importante tener en cuenta que construir confianza lleva tiempo y es un proceso continuo. Requiere un compromiso por parte de las instituciones públicas para abordar las preocupaciones y necesidades de las personas migrantes de manera efectiva y compasiva. Hacerlo de esta forma, puede promover una mayor confianza en las instituciones públicas y una mayor colaboración entre las comunidades migrantes y las autoridades públicas.



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
	<p>competencias digitales de las personas que son asistidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Algunas organizaciones de apoyo al inmigrante ven como el tener recursos humanos de atención o voluntariado de origen inmigrante, ayuda a la comunicación y al fortalecimiento de la confianza y las relaciones de las personas que necesitan ayuda. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento y visibilización de las personas inmigrantes irregulares y regulares dentro del territorio de acogida, permitiendo que sean las mismas personas inmigrantes quienes defiendan y expongan sus necesidades y retos, dejando atrás el paternalismo de las organizaciones de apoyo al inmigrante. - 	<ul style="list-style-type: none"> - El paternalismo de las intervenciones por parte de las organizaciones de apoyo a las personas inmigrantes, se presenta, cuando se encasilla la participación de los inmigrantes en apoyo a festivales de folklor, comida tradicional, etc. Esto hace que solo se dé a conocer a la sociedad de acogida, una parte de las realidades y de las capacidades de las personas inmigrantes. - Visibilizar a personas inmigrantes líderes que puedan llegar a la política y puedan representar a las personas inmigrantes como personas consejeras en las administraciones públicas. - Las políticas que permiten gestionar la diversidad, deben estar en contacto con el conocimiento del colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> - El problema de la convivencia en los municipios parte de los servicios y recursos que facilita el municipio a los ciudadanos relacionados con la acogida de las personas migrantes, frente a la percepción de un reparto y utilización desigual entre la población de acogida y la población autóctona, esta última percibe que estos servicios no le aportan como contribuyente, impidiendo que la población se cohesionen de manera positiva frente a estas políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar estas estrategias, puede fomentar la participación activa de las personas inmigrantes, empoderarlas para defender sus necesidades y retos, y romper con el paternalismo que puede existir en algunas organizaciones. El objetivo es trabajar en colaboración con los inmigrantes, reconociendo su experiencia y permitiéndoles ser agentes activos en la búsqueda de soluciones y la mejora de sus propias vidas. -



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
	<p>asociativo de personas inmigrantes, porque si no se cuenta con ello, se seguirá haciendo desde una visión paternalista</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - La falta de ayudas económicas directas y constantes al accionar asociativo, dificulta la posibilidad de tener personal liberado que permita desarrollar un trabajo continuado y sostenido. En la actualidad el tejido asociativo se soporta con trabajo de voluntariado y ayudas económicas muy pequeñas que no permiten desarrollar un gran impacto. - Dentro del accionar asociativo, entre países y colectivos, existen formas de pensar diferenciadas que dificultan un trabajo cohesionado, debido especialmente a las diferencias sociales, conciliación familiar y económica, de las personas inmigrantes, que dificultan su participación en estos espacios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir en los procesos de fortalecimiento para que el tejido asociativo pueda acceder al desarrollo de proyectos de género, euskera, cooperación internacional siendo más transversales fortaleciendo así, el liderazgo de las personas migrantes. No encasillar el accionar a las subvenciones de inmigración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos municipios cuentan con partidas presupuestarias que permiten desarrollar líneas y convocatorias de subvenciones para el desarrollo de la gestión de la diversidad. Una buena práctica es establecer líneas de subvención transversales que integren acciones de género, jóvenes, inmigración, cultura, etc. Esta forma garantiza un mayor impacto en la gestión de los proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las políticas que se desarrollan en torno a la gestión de la diversidad deben estar soportadas presupuestariamente de manera unificada en todo Euskadi. Las diferencias que existen entre los municipios a nivel presupuestal, hacen que el enfoque de cohesión territorial sea débil. La colaboración, la participación ciudadana y la planificación estratégica son fundamentales para lograr una gestión presupuestal efectiva en municipios pequeños. Además, aprovechar los recursos y apoyos externos disponibles puede contribuir a fortalecer la capacidad de ejecución y mejorar la calidad de vida de la comunidad.
<ul style="list-style-type: none"> - La importancia del fortalecimiento asociativo, como herramienta que permite el desarrollo de proyectos donde se incluya la visión de gestión de la 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de conocer el trabajo que se realiza dentro del tejido asociativo y así, desarrollar intervenciones acordes a las necesidades, no desde la imposición. 		<ul style="list-style-type: none"> - El fortalecimiento asociativo es fundamental en el enfoque interseccional, ya que promueve la representación, la defensa de derechos, el acceso a recursos y servicios, el desarrollo de capacidades y la construcción de redes y colaboración. Al



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<p>diversidad con enfoque interseccional.</p>	<p>- El desarrollo de las artes y la cultura está muy arraigado al trabajo comunitario, lo que ha facilitado en Euskadi por su tradición asociativa, el desarrollo del tejido asociativo como espacio de encuentro, permitiendo la realización y recreación de expresiones artísticas y culturales. Se hace necesario gestionar estrategias que permitan integrarlas a la sociedad de acogida dándoles un lugar de pertenencia.</p>		<p>fortalecer a las organizaciones y asociaciones comunitarias, se empodera a los grupos y comunidades para que aborden los desafíos que enfrentan y trabajen en la construcción de sociedades más inclusivas y justas.</p>
<p>- La facilidad como las instituciones públicas tienden a encajar y etiquetar las cuestiones relacionadas a la inmigración y así, poder gestionar los recursos (líneas de subvención, planes de diversidad), los espacios institucionales de acogida, etc. Sin tener en cuenta la interseccionalidad.</p>	<p>- Dificultad de encajar las intervenciones que ofrecen las organizaciones de apoyo, a las realidades intersectoriales encajando los procesos personales del colectivo inmigrante, de cara a los objetivos y compromisos institucionales y su planificación organizacional</p> <p>- La gestión de la diversidad cultural no debe ser únicamente del área de migración de cada institución, la diversidad cultural debe estar incluida en las políticas culturales a nivel institucional en las diferentes administraciones públicas.</p>	<p>- Muchos municipios pequeños no tienen recursos suficientes que permitan atender las necesidades de la ciudadanía, las políticas de acogida son insuficientes.</p> <p>- Se debe fortalecer el trabajo en red de las mancomunidades y por otro, la formación de las personas que trabajan de cara al público para que den la información adecuada.</p>	<p>- Es importante brindar oportunidades de capacitación y empoderamiento a los inmigrantes para que puedan comprender y defender sus derechos, adquirir habilidades de liderazgo y participación cívica, y desarrollar su capacidad para abogar por sus necesidades. Esto puede incluir talleres de capacitación, programas de mentoría y apoyo en el desarrollo de habilidades de comunicación y negociación</p>



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> - Es importante visibilizar y seguir fortaleciendo los procesos de interacción y comunicación entre asociaciones de inmigrantes e instituciones que permitan mejorar la convivencia entre la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se hace necesario trabajar día a día en la sensibilización y difusión de información bidireccional y que esta sea accesible al colectivo inmigrante y a la población autóctona. - 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer canales de comunicación claros y transparentes entre las instituciones públicas y las personas migrantes, permite proporcionar información precisa y comprensible sobre los servicios, derechos y procedimientos, utilizando formatos accesibles y lenguaje claro. Esto ayudará a reducir la incertidumbre y a generar confianza en las instituciones.
<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la cohesión de espacios en donde convergen diferentes nacionalidades y situaciones económicas, siendo los barrios los espacios propicios para visibilizar la convivencia intercultural en donde converjan diferentes actividades, como, por ejemplo; las fiestas de barrio, ferias, proyectos locales 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - El permitir que las personas inmigrantes hagan parte de su barrio o localidad hace que aflore el sentido de pertenencia que permita una integración natural y fluida, favoreciendo la convivencia.
<ul style="list-style-type: none"> - Los efectos duraderos del colonialismo europeo, ha tenido efectos duraderos en la pobreza y la desigualdad en muchas partes del mundo, lo que ha llevado a la migración económica y el desplazamiento forzado en algunos países. - Las naciones de África y Latinoamérica han sido un territorio de explotación, dentro de un sistema desestructurado que cuando se emigra, desarrolla 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - 	



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<p>aún más la vulnerabilidad de las personas migrantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dificultades que existe en los países donde existen conflictos o situaciones de abandono institucional, que impide acceder a la documentación necesaria que solicita la administración, para acceder a las ayudas de renta de garantía de ingresos, o proceso de legalización migratoria 			
<ul style="list-style-type: none"> - La importancia de la participación política en los espacios interinstitucionales como el Consejo Local de Inmigración del Ayuntamiento de Bilbao y el acceso al Ararteko - Las convocatorias de fortalecimiento a asociaciones de inmigrantes tienen pocos recursos, lo que imposibilita una gestión fortalecida al interior de las asociaciones. 	-	-	<ul style="list-style-type: none"> - Es esencial crear espacios de participación de la comunidad que permita fomentar la participación activa de las personas migrantes en los procesos de toma de decisiones y en la planificación de políticas y programas. Involucrar a las comunidades migrantes en el diseño y la implementación de políticas públicas fortalece la confianza en las instituciones y permite que las necesidades de las personas migrantes sean tenidas en cuenta

4.4 EJE IDENTITARIO SOCIOECONÓMICO

En el enfoque interseccional de la gestión de la diversidad, la identidad socioeconómica es un aspecto importante a considerar. La identidad socioeconómica se refiere a la posición social y económica de una



persona en la sociedad, y puede estar influenciada por factores como la educación, el ingreso, la ocupación, la propiedad de vivienda, entre otros.

En la gestión de la diversidad con enfoque interseccional, es importante reconocer y respetar la diversidad de identidades socioeconómicas, y trabajar para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su posición socioeconómica.

Esto incluye abordar las desigualdades en el acceso a servicios básicos como la salud, la educación y el trabajo, así como combatir la discriminación y la exclusión que a menudo enfrentan las personas que pertenecen a grupos socioeconómicamente marginado.



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> - No se da reconocimiento a personas inmigrantes cualificadas y mucho menos a la posibilidad de acceder a puestos de trabajo cualificados, ya que los empleos que cubre la mayoría de inmigrantes tiene que ver con cuidados y servicios para que las personas autóctonas puedan acceder a mejores puestos de trabajo. - La política de empleo no tiene una mirada en la diversidad, apoya barreras excluyentes relacionadas con la homologación de títulos, reconocimiento de la vida laboral en los países de origen, barreras idiomáticas. - La elaboración de los planes de gestión de la diversidad debería ser diseñadas por personas profesionales inmigrantes que impregnen su conocimiento y que incluyan una mirada bidireccional que a la vez genere ingresos a estas personas cualificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar los procesos de homologación de títulos universitarios que permita acceder a mejores oportunidades de trabajo e integración laboral. - Diversidad laboral dentro de las organizaciones de apoyo al inmigrante que permite desarrollar un nicho de trabajo que identifique referentes, espacios de confianza. 		<ul style="list-style-type: none"> - Implementar estrategias que reconozcan las cualificaciones de las personas inmigrantes y así, garantizar que tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esto contribuye a la construcción de sociedades más inclusivas, donde se valore y aproveche plenamente el talento y las capacidades de todas las personas, independientemente de su origen.
<ul style="list-style-type: none"> - Las personas migradas en situación administrativa irregular son una población disponible para trabajar en condiciones muy precarias en el mercado laboral. - Se debe visibilizar el aporte de las personas inmigrantes más allá de la mano de obra barata no cualificada y donde su participación se basa en 	<ul style="list-style-type: none"> - Reformas en la ley de extranjería que abren paso a nuevas formas de arraigo y que permite a seguir procesos de formación que a la larga permita una residencia legal y empleabilidad - No existes procesos de formación adaptada a personas que estén en situación irregular que permitan ir adaptando su currículum a una 	-	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a la sociedad por medio de campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad en general, con el objetivo de combatir los estereotipos y prejuicios asociados a las cualificaciones de las personas inmigrantes. Promover la diversidad y el enriquecimiento que aportan las diferentes experiencias y conocimientos en el ámbito laboral, y



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
<p>admitir en algunos espacios, sus bailes y su comida exótica.</p>	<p>futura empleabilidad, sino cambia su situación administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de políticas de empleo que permitan la inclusión social y económica de las personas inmigrante, debe tener conexión con las necesidades empresariales y así, fortalecer la empleabilidad. - La empleabilidad se encuentra asociada a la obtención de certificaciones que son totalmente incompatibles con las necesidades de trabajo. 		<p>resaltar los beneficios económicos y sociales de reconocer y aprovechar plenamente el potencial de las personas inmigrantes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Aporofobia, es decir la criminalización de la pobreza, el estigma hacia las personas en situación de calle, la exclusión social y económica, y la falta de acceso a servicios y oportunidades. Son formas de discriminación que pueden afectar de manera desproporcionada a las personas inmigrantes. - 	<ul style="list-style-type: none"> - La inclusión social se ve abocada a dar respuesta a unos marcos jurídicos e institucionales que se encuentran desligados de las situaciones reales del colectivo inmigrante, priorizando a los marginados y dejando a un lado otras realidades. Esto genera encajonamientos limitantes, que a la larga no permite la integración activa de las personas inmigrantes. - Los recursos sociales no están solamente dispuestos a atender al colectivo inmigrante, están al servicio de todas las personas que están en situación de vulnerabilidad. Algunas se encuentran desbordadas ya que 	<p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La aporofobia, que se refiere al miedo, rechazo o discriminación hacia las personas pobres o en situación de vulnerabilidad, es un fenómeno que puede abordarse desde el enfoque interseccional para promover la igualdad y la inclusión. Se puede promover la empatía y la comprensión hacia las personas en situación de vulnerabilidad mediante la exposición a historias y testimonios reales. Esto puede incluir la divulgación de narrativas positivas que destaquen la resiliencia y el potencial de las personas en situación de pobreza, generando así una mayor conexión emocional y un cambio de perspectiva.



VISIÓN COLECTIVO INMIGRANTE	VISIÓN ORGANIZACIONES DE APOYO AL INMIGRANTE	VISIÓN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ANÁLISIS CONFLUENCIA/DIVERGENCIAS
	no son suficientes para resolver todos los requerimientos.		
<ul style="list-style-type: none"> - La baja posibilidad de trabajar en puestos de trabajo que tienen exigencias lingüísticas de euskera, y en algunos casos del Ega. - Las personas extranjeras cualificadas que han llegado mayores a Euskadi, tienen una gran barrera, debido a la exigencia del euskera en puestos de trabajo acordes con su perfil profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe trabajar en procesos de integración lingüística gratuita y universal que permita acceder al aprendizaje del euskera para todo el mundo. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar estas estrategias, se puede garantizar que el idioma euskera no sea una barrera para las personas inmigrantes y promover una mayor inclusión y participación de todos los miembros de la comunidad.



5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Ø Las **instituciones públicas y de apoyo** deberían abordar la gestión de la diversidad con un enfoque interseccional para garantizar que sus políticas y programas sean efectivos a la hora de abordar las desigualdades y la discriminación que enfrentan las personas que pertenecen a múltiples comunidades marginadas. Esto requiere una comprensión profunda de la interseccionalidad y una atención cuidadosa a las necesidades y preocupaciones de estas comunidades. Este enfoque interseccional se puede dar de varias maneras:

1. **Reconocer la interseccionalidad:** las instituciones públicas deberían reconocer que las personas tienen múltiples identidades y experiencias que interactúan y dan forma a sus experiencias de vida y discriminación. Al reconocer esto, las instituciones pueden diseñar políticas y programas que sean más efectivos para abordar las desigualdades y la discriminación que enfrentan las personas inmigrantes.

2. **Recopilar y analizar datos desglosados por identidades:** Las instituciones públicas deberían recopilar y analizar datos desglosados por identidades, como la raza, el género, la orientación sexual, la religión y la discapacidad, para identificar las desigualdades y la discriminación que enfrentan las personas en diferentes contextos. Esto puede ayudar a las instituciones a diseñar políticas y programas más efectivos para abordar estas desigualdades.

3. **Involucrar a las comunidades marginadas:** Las instituciones públicas deberían involucrar a las comunidades marginadas en el diseño y la implementación de políticas y programas. Esto puede ayudar a las instituciones a entender mejor las necesidades y preocupaciones de estas comunidades y asegurarse de que los programas y políticas sean efectivos y aceptables para las personas a las que están destinadas.

4. **Capacitar al personal:** Las instituciones públicas deberían capacitar al personal en la comprensión de la interseccionalidad y la gestión de la diversidad. Esto puede ayudar a garantizar que las políticas y programas se implementen de manera efectiva y sensible a las identidades de las personas a las que están destinados.

5. **Evaluar y monitorear el impacto de las políticas y programas:** Las instituciones públicas deberían evaluar y monitorear regularmente el impacto de sus políticas y programas en diferentes identidades y comunidades discriminadas, marginadas y vulnerables. Esto puede ayudar a identificar problemas y mejorar la efectividad de las políticas y programas existentes.

Ø En relación al **establecimiento de relaciones de confianza** entre el colectivo inmigrante y las instituciones, es importante tener cuenta que construir confianza lleva tiempo y es un proceso continuo. Requiere un compromiso por parte de las instituciones públicas para abordar las preocupaciones y necesidades de las personas migrantes de manera efectiva. Al hacerlo, se puede promover una mayor confianza en las instituciones públicas y una mayor colaboración entre las comunidades migrantes.



Para fomentar la confianza de las personas migrantes en las instituciones públicas, se pueden implementar las siguientes estrategias:

1. Accesibilidad y sensibilidad cultural: Garantizar que las instituciones públicas sean accesibles para las personas migrantes, brindando servicios en diferentes idiomas y teniendo en cuenta las diferentes culturas y contextos de las personas migrantes. Capacitar al personal de las instituciones en la sensibilidad cultural y en cómo abordar las necesidades específicas de estas personas, lo cual puede ayudar a generar confianza.

2. Comunicación clara y transparente: Establecer canales de comunicación claros y transparentes entre las instituciones públicas y las personas migrantes. Proporcionar información precisa y comprensible sobre los servicios, derechos y procedimientos, utilizando formatos accesibles y lenguaje claro. Esto ayudará a reducir la incertidumbre y a generar confianza en las instituciones.

3. Educación y divulgación: Realizar campañas de educación y divulgación dirigidas a las comunidades migrantes para informarles sobre sus derechos, los servicios públicos disponibles y los mecanismos de protección legal. Esto puede realizarse a través de talleres, folletos informativos, eventos comunitarios y colaboraciones con organizaciones de personas migrantes.

4. Participación de la comunidad: Fomentar la participación activa de las personas migrantes en los procesos de toma de decisiones y en la planificación de políticas y programas. Involucrar a las comunidades migrantes en el

diseño y la implementación de políticas públicas fortalece la confianza en las instituciones y permite que las necesidades de las personas migrantes sean tenidas en cuenta.

5. Protección de los derechos y combate a la discriminación: Tomar medidas firmes para proteger los derechos de las personas migrantes y combatir cualquier forma de discriminación o abuso. Esto implica implementar mecanismos eficaces de denuncia y sanción de violaciones de derechos, y garantizar el acceso a la justicia para las personas migrantes.

Ø Para fomentar que los inmigrantes defiendan y expongan sus necesidades y retos, es esencial dejar atrás el paternalismo y promover una perspectiva más empoderadora. Se puede fomentar la participación activa de las personas inmigrantes, empoderarlas para defender sus derechos y abordar sus retos, rompiendo con el paternalismo que puede existir en algunas organizaciones. El objetivo es trabajar en forma colaborativa; las personas inmigrantes sus organizaciones y las instituciones, reconociendo su experiencia y permitiéndoles ser agentes activos en la búsqueda de soluciones y la mejora de su calidad de vida. Algunas estrategias que se pueden utilizar:

1. Espacios de participación: Esto se daría en dos vías:

a. Fortalecer espacios propios de participación activa donde las personas inmigrantes puedan expresar sus necesidades, retos y preocupaciones y,



b. Incluir la participación del colectivo inmigrante en los grupos de discusión, mesas de diálogo interinstitucional, consejos consultivos que involucren directamente a las personas inmigrantes en la toma de decisiones y en la planificación de programas y políticas.

2. Fortalecimiento de capacidades: Brindar oportunidades de capacitación y empoderamiento a los inmigrantes para que puedan comprender y defender sus derechos, adquirir habilidades de liderazgo y participación cívica, y desarrollar su capacidad para abogar por sus necesidades. Esto puede incluir talleres de capacitación, programas de mentoría y apoyo en el desarrollo de habilidades de comunicación y negociación.

3. Promoción de la representación: Fomentar la representación de los inmigrantes en las organizaciones y espacios de toma de decisiones. Esto implica garantizar que haya voces de inmigrantes en los consejos directivos, comités asesores y otros espacios de liderazgo, de manera que puedan influir directamente en las políticas y programas que les afectan.

4. Alianzas y redes de apoyo: Promover alianzas y redes de apoyo entre las organizaciones de inmigrantes y otras organizaciones relevantes. Esto puede incluir colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organismos gubernamentales para fortalecer la voz colectiva de los inmigrantes y abordar sus necesidades de manera más efectiva.

5. Escucha activa y respeto: Escuchar activamente a las personas inmigrantes, respetar sus experiencias y reconocer su

conocimiento y sabiduría en relación a sus propias vidas y desafíos. Evitar el paternalismo y la asunción de que se sabe mejor qué es lo mejor. En su lugar, fomentar una cultura de respeto mutuo y colaboración basada en la igualdad de poder.

6. Evaluación y rendición de cuentas: Establecer mecanismos de evaluación y rendición de cuentas para asegurarse de que las voces de las personas inmigrantes sean consideradas en el diseño y la implementación de programas y políticas. Esto implica realizar evaluaciones periódicas, recopilar retroalimentación de los inmigrantes y ajustar las estrategias en función de sus necesidades y recomendaciones.

Ø En relación con el **fortalecimiento a municipios pequeños** con limitada capacidad de ejecución presupuestal, existen algunas estrategias que pueden ayudar a hacer más efectiva la colaboración, la participación ciudadana y la planificación estratégica para lograr una gestión efectiva en municipios pequeños. Algunas recomendaciones:

1. Colaboración intermunicipal: Explorar la posibilidad de establecer alianzas y colaboraciones con otros municipios cercanos o con entidades de mayor capacidad administrativa. Esto puede permitir compartir recursos, conocimientos y experiencias, y aprovechar economías de escala en la implementación de proyectos y programas conjuntos.

2. Priorización estratégica: Identificar las necesidades más urgentes y prioritarias del municipio y enfocar los recursos



disponibles en aquellas áreas que tengan un mayor impacto en el bienestar de la comunidad. Esto implica establecer criterios claros de selección de proyectos y programas, considerando la participación ciudadana del colectivo inmigrante y teniendo en cuenta las perspectivas de diversidad e inclusión.

3. Gestión participativa: Involucrar activamente a la comunidad en el proceso de toma de decisiones y en la ejecución de proyectos. Esto puede incluir consultas ciudadanas, comités de seguimiento y evaluación, y mecanismos de participación que permitan a los residentes expresar sus necesidades, prioridades y sugerencias.

4. Innovación y creatividad: Explorar enfoques innovadores y creativos para maximizar el impacto de los recursos limitados. Esto puede incluir la búsqueda de alianzas público-privadas, la promoción de proyectos de economía social y solidaria, y la implementación de soluciones tecnológicas que faciliten la eficiencia y la optimización de los recursos.

Ø El **fortalecimiento asociativo** es de gran importancia en la gestión de la diversidad con enfoque interseccional. Es necesario conseguir el fortalecimiento de las organizaciones y asociaciones comunitarias de diversos grupos y comunidades, promoviendo su capacidad para abogar por sus derechos, expresar sus necesidades y participar activamente en la toma de decisiones que les afectan. Las razones clave por las que el fortalecimiento asociativo es relevante son:

1. Representación y voz colectiva: El fortalecimiento asociativo permite que las voces de las personas de diversos

grupos y comunidades sean escuchadas y tenidas en cuenta en los procesos de toma de decisiones. A través de las organizaciones y asociaciones, estas personas pueden unirse, expresar sus inquietudes y demandas de manera conjunta, y trabajar en conjunto para buscar soluciones a sus problemas comunes. Esto promueve una mayor representación y participación en la esfera pública.

2. Defensa de derechos: Las organizaciones y asociaciones fortalecidas tienen la capacidad de defender y proteger los derechos de los grupos y comunidades a los que representan. Pueden abogar por políticas inclusivas, luchar contra la discriminación y la exclusión, y trabajar para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. El fortalecimiento asociativo fortalece la capacidad de los grupos y comunidades para enfrentar desafíos y enfrentar situaciones de injusticia.

3. Acceso a recursos y servicios: Las organizaciones y asociaciones fortalecidas pueden desempeñar un papel crucial en el acceso a recursos y servicios para los grupos y comunidades a los que representan. Pueden buscar y gestionar fondos, establecer alianzas con actores clave, y canalizar recursos hacia las necesidades y prioridades identificadas por el colectivo. El fortalecimiento asociativo mejora la capacidad de las personas para obtener los recursos necesarios para el desarrollo y el bienestar de su comunidad.

4. Desarrollo de capacidades: El fortalecimiento asociativo implica el desarrollo de capacidades dentro de las organizaciones y asociaciones comunitarias. Esto incluye la formación en liderazgo, gestión organizativa, habilidades de negociación, planificación estratégica y otros aspectos que



fortalecen la capacidad de las personas para promover el cambio positivo. El fortalecimiento de capacidades facilita la autogestión y la autonomía de los grupos y comunidades, permitiéndoles tomar decisiones informadas y efectivas.

5. Construcción de redes y colaboración: El fortalecimiento asociativo fomenta la construcción de redes y la colaboración entre organizaciones y asociaciones comunitarias. Esto permite compartir conocimientos, recursos y buenas prácticas, y promueve la solidaridad y el apoyo mutuo entre los diferentes grupos y comunidades. Las redes y colaboraciones fortalecen la capacidad de acción colectiva y promueven la sinergia en la búsqueda de objetivos comunes.

Ø El **no reconocimiento de las cualificaciones** de las personas inmigrantes puede ser un desafío significativo en su búsqueda de empleo. Es necesario garantizar que tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, contribuyendo a la construcción de sociedades más inclusivas, donde se valore y aproveche plenamente el talento y las capacidades de todas las personas, independientemente de su origen. Desde el enfoque interseccional, se pueden implementar medidas para abordar esta problemática y promover una mayor igualdad de oportunidades. Algunas de ellas pueden ser:

1. **Sensibilización y formación:** Es fundamental crear conciencia sobre la importancia de reconocer las cualificaciones de las personas inmigrantes y los beneficios que esto aporta a la sociedad en general. Esto implica brindar formación a los empleadores, agencias de empleo y profesionales del sector para que comprendan la diversidad de las cualificaciones y experiencias de las personas

inmigrantes, y estén preparados para evaluarlas de manera justa y objetiva.

2. **Procedimientos de reconocimiento simplificados:** Implementar procedimientos simplificados y transparentes para el reconocimiento de las cualificaciones de las personas inmigrantes. Esto implica revisar y mejorar los procesos existentes, reducir la burocracia y agilizar los trámites para que las personas inmigrantes puedan tener acceso más rápido y efectivo al reconocimiento de sus competencias y habilidades.

3. **Adaptación de programas de capacitación:** Desarrollar programas de capacitación y formación complementaria que ayuden a las personas inmigrantes a adaptar sus cualificaciones a las necesidades y requisitos del mercado laboral local. Esto puede incluir cursos de idiomas, capacitación específica en normativas y regulaciones locales, y programas de mentoría que faciliten la integración laboral y el desarrollo de habilidades adicionales.

4. **Alianzas entre empleadores y organizaciones de apoyo:** Fomentar la colaboración entre los empleadores y las organizaciones de apoyo a las personas inmigrantes, como organizaciones sin fines de lucro, instituciones educativas y agencias gubernamentales. Estas alianzas pueden facilitar el acceso a oportunidades laborales, el intercambio de información sobre los requisitos del mercado laboral y el diseño de programas de empleo inclusivos.

5. **Evaluación basada en competencias:** Promover un enfoque de evaluación basado en competencias, en lugar de centrarse únicamente en la titulación formal. Reconocer y



valorar las habilidades adquiridas a través de la experiencia laboral, la formación continua y otras formas de aprendizaje no formal. Esto permite evaluar de manera más precisa las capacidades de las personas inmigrantes y facilita su acceso a oportunidades de empleo acordes con sus habilidades.

6. Sensibilización de la sociedad: Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad en general, con el objetivo de combatir los estereotipos y prejuicios asociados a las cualificaciones de las personas inmigrantes. Promover la diversidad y el enriquecimiento que aportan las diferentes experiencias y conocimientos en el ámbito laboral, y resaltar los beneficios económicos y sociales de reconocer y aprovechar plenamente el potencial de las personas inmigrantes.

Ø La **aporofobia**, es un fenómeno que puede abordarse desde el enfoque interseccional para promover la igualdad y la inclusión. Al implementar estas estrategias, se puede trabajar hacia la erradicación de la aporofobia y construir sociedades más inclusivas, donde se respete la dignidad y los derechos de todas las personas, independientemente de su situación socioeconómica, algunas de ellas:

1. Sensibilización y educación: Es fundamental crear conciencia sobre la realidad y las experiencias de las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad. Esto implica promover programas de sensibilización en escuelas, empresas, instituciones y comunidades, con el objetivo de desafiar los estereotipos y prejuicios negativos asociados a la pobreza.

2. Fomento de la empatía y la emoción compartida: Se puede promover la empatía y la comprensión hacia las personas en situación de vulnerabilidad mediante la exposición a historias y testimonios reales. Esto puede incluir la divulgación de narrativas positivas que destaquen la resiliencia y el potencial de las personas en situación de pobreza, generando así una mayor conexión emocional y un cambio de perspectiva.

3. Participación y empoderamiento: Es esencial fomentar la participación activa de las personas en situación de vulnerabilidad en los procesos de toma de decisiones y en la planificación de políticas y programas que les afecten directamente. Esto les brinda voz y agencia, y contribuye a contrarrestar la aporofobia al reconocer su experiencia y dignidad.

4. Promoción de la igualdad de oportunidades: Trabajar en la eliminación de las barreras estructurales que perpetúan la pobreza y la exclusión. Esto implica abogar por políticas públicas inclusivas, que promuevan el acceso equitativo a la educación, la vivienda, la salud, el empleo y otros servicios básicos. Además, se deben implementar medidas para combatir la discriminación y la estigmatización de las personas en situación de vulnerabilidad.

5. Cooperación y trabajo en red: Fomentar la colaboración entre organismos gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y la sociedad civil para abordar conjuntamente los desafíos asociados a la aporofobia. Establecer alianzas y redes de trabajo puede potenciar los esfuerzos, compartir



recursos y conocimientos, y promover estrategias integrales y sostenibles.

6. Cambio en el discurso público: Es importante promover un discurso público inclusivo y respetuoso que evite estigmatizar a las personas en situación de vulnerabilidad. Los medios de comunicación, los líderes políticos y las figuras públicas pueden desempeñar un papel clave al transmitir mensajes positivos y promover la solidaridad, la empatía y la justicia social.

7. Investigación y datos: Fomentar la investigación y recopilación de datos sobre la aporofobia y sus impactos. Esto permite comprender mejor el fenómeno, identificar patrones de discriminación y orientar las intervenciones de manera más efectiva.

Ø Se puede garantizar que el **idioma euskera** no sea una barrera para las personas inmigrantes y promover una mayor inclusión y participación de todos los miembros de la comunidad. Para ello, se pueden implementar las siguientes estrategias desde el enfoque interseccional:

1. Clases de idioma y programas de integración: Ofrecer clases de idioma euskera adaptadas a las necesidades de las personas inmigrantes. Estos programas pueden incluir enfoques prácticos y comunicativos, además de incorporar aspectos culturales para fomentar la comprensión y el respeto mutuo. Asimismo, es importante complementar las clases de idiomas con programas de integración que promuevan la participación activa de las personas inmigrantes en la comunidad local.

2. Servicios de interpretación y traducción: Facilitar servicios de interpretación y traducción en euskera para las personas inmigrantes que aún no dominen el idioma. Esto garantiza que tengan acceso a servicios públicos, atención médica, educación y otras instituciones sin barreras lingüísticas, lo que promueve su participación plena en la sociedad.

3. Sensibilización y promoción del plurilingüismo: Sensibilizar a la comunidad sobre la importancia del plurilingüismo y la diversidad lingüística. Promover el respeto y la valoración de diferentes idiomas, incluido el euskera, en el contexto multicultural de la sociedad. Esto puede llevarse a cabo a través de campañas de sensibilización, eventos culturales y programas educativos que fomenten el aprendizaje y el uso de varios idiomas.

4. Apoyo a la formación laboral y la inserción laboral: Proporcionar programas de formación laboral adaptados a las personas inmigrantes que incluyan el aprendizaje del idioma euskera, cuando sea relevante para sus oportunidades laborales. Además, colaborar con empleadores para promover prácticas inclusivas y garantizar que el dominio del euskera no se convierta en un obstáculo injusto para la contratación y la promoción laboral.

5. Colaboración con comunidades de inmigrantes: Establecer canales de comunicación y colaboración con las comunidades de inmigrantes para comprender sus necesidades y desafíos específicos en relación con el aprendizaje del euskera. Involucrar a líderes comunitarios y organizaciones locales en la planificación y el diseño de



programas que aborden estas necesidades de manera inclusiva y participativa.

6. Acceso a recursos y materiales en varios idiomas: Proporcionar recursos y materiales educativos en varios idiomas, incluido el euskera, para facilitar el aprendizaje y la práctica del idioma. Esto puede incluir guías, libros, aplicaciones y herramientas digitales que promuevan el estudio autodirigido y el desarrollo de habilidades lingüísticas.

7. Promoción de la igualdad de oportunidades: Trabajar en la eliminación de las barreras estructurales que puedan afectar desproporcionadamente a las personas inmigrantes en relación con el aprendizaje del euskera. Esto implica abogar por políticas y prácticas inclusivas que reconozcan y valoren la diversidad lingüística, al mismo tiempo que se promueve la igualdad de oportunidades para todos los residentes, independientemente de su origen.

Ø La **diversidad religiosa** también es un aspecto importante en la gestión de la diversidad con enfoque interseccional. En muchos lugares del mundo, las personas de diferentes religiones conviven juntas y esto puede dar lugar a conflictos y desigualdades. En territorio de Bizkaia hay que tener en cuenta que, personas de diferentes religiones conviven juntas y esto puede dar lugar a conflictos y desigualdades.

El enfoque interseccional reconoce que la religión puede ser una identidad importante para muchas personas y que puede ser una fuente de discriminación y marginación, especialmente para las personas que pertenecen a minorías religiosas.

Para abordar las desigualdades relacionadas con la diversidad religiosa, es importante reconocer y respetar la diversidad de creencias y prácticas religiosas, y trabajar para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su religión.

Esto incluye promover la comprensión intercultural y la tolerancia religiosa, fomentar el diálogo y la cooperación interreligiosa, y garantizar que las políticas y prácticas no discriminen a las personas por motivos religiosos.

En la gestión de la diversidad con enfoque interseccional, la diversidad religiosa es considerada una identidad importante y se busca abordar cualquier forma de discriminación o exclusión basada en la religión. Esta identidad no fue abordada durante los espacios de encuentro, no porque no sea importante, sino por falta de tiempo.



6 PROPUESTAS DE ACCIÓN A TENER EN CUENTA

Ø A continuación, incluimos una serie de **propuesta de acción con enfoque interseccional** cuya ejecución por parte de las instituciones, permitiría desarrollar una **verdadera integración** en los ámbitos social, laboral y política de las personas inmigrantes:

- Las organizaciones (asociaciones, fundaciones o federaciones) que trabajan con personas inmigrantes, deberían incorporar en sus departamentos o áreas que gestionan este tipo de atención o acompañamiento, a un 50% de personas inmigrantes liberadas, siempre y cuando cumplan los respectivos perfiles profesionales requeridos. Así mismo, se debe considerar que el euskera no sea un requisito.

- Las áreas, departamentos de inmigración o gestión de diversidad, de Ayuntamientos, de Diputaciones Forales y del Gobierno Vasco, deberían incorporar un 50% de personas inmigrantes liberadas, que cumplan los respectivos perfiles profesionales requeridos. Para ello, poner en práctica herramientas jurídicas y contractuales que lo posibiliten.

- Las oficinas de acogida o similares de ayuntamientos deberían estar gestionadas por un 50% de personas inmigrantes liberadas, que cumplan los respectivos perfiles profesionales requeridos. Para ello, poner en práctica herramientas jurídicas y contractuales que lo posibiliten.

- Las consultorías (políticas, planes estrategias) o investigaciones relacionadas con la gestión de la diversidad, relacionadas o transversales contratadas tanto por las instituciones públicas o privadas deberían incorporar un 50% de personas diversas, que cumplan los respectivos perfiles profesionales requeridos. En caso, que de estas sean subvencionadas por entidades públicas una de las exigencias es que se cumpla este requisito.

- Las convocatorias de subvenciones relacionadas con la gestión de la diversidad y relacionadas o transversales deben incorporar en la baremación, que el equipo de gestión de los proyectos debe estar conformados por un 50% de personas liberadas al que va dirigido.

- En la convocatoria de subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la gestión de la diversidad, de la Diputación Foral de Bizkaia, en cuanto al Capítulo II, permitir la contratación de personal técnico, sin que tenga que justificarse dicha contratación técnica en el proceso de formulación y presentación del proyecto.

- En la convocatoria de subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la gestión de la diversidad, de la Diputación Foral de Bizkaia, en cuanto al Capítulo IV, debe posibilitarse que el 25% de los proyectos sean ejecutados por organizaciones del colectivo inmigrante, un 25% por el colectivo LGTBIQ+, un 25% por organizaciones de apoyo al colectivo inmigrante, y un 25% por otras organizaciones, siempre y cuando hayan realizado trabajo previo en temas de diversidad e inmigración.



7 BIBLIOGRAFÍA

Bonilla-Castro, E., & Rodríguez-Mora, A. (2017). Raza, etnia y estudios interculturales en América Latina. Siglo del Hombre Editores.

García-Ramírez, M., & García-Canal, E. (Eds.). (2014). La gestión de la diversidad cultural en las organizaciones: Perspectivas desde la interculturalidad e interseccionalidad. Universidad de Salamanca.

Lutz, H. (2008). Diversidad y diferencias: enfoques críticos sobre la interseccionalidad. La ventana. Revista de estudios de género, 4(28), 75-104.

Marín, M. J. (2018). Derechos humanos e interseccionalidad: Feminismos, diversidades y (de)colonialidad. Ediciones del Signo.

Millán, M. (2020). Interseccionalidad, descolonización y la transcrítica antisistémica: sujeto político de los feminismos y "las mujeres que luchan". Revista mexicana de ciencias políticas y sociales.

Jass Poder Colectivo, 2022. Recuperado de URL <https://justassociates.org/>



“La gestión de la diversidad con un enfoque interseccional”

“La gestion de la diversité avec une approche intersectionnelle”

“Diversity management with an intersectional approach”

“Aniztasunaren kudeaketa ikuspegi intersektionala erabiliz”



Elkarteen eta erakundeen arteko topaguneak

“Bizkaiko Foru Aldundiak babestutako proiektuaren emaitzaren monografia Aniztasunaren kudeaketaren esparruan berrikuntza-tresnak sortzeko espazioak sustatzea ikuspegi intersektionaletik”



Emigrad@s
Sin Fronteras





konpilazio:

**Alina Rocío Blanco Barros
Víctor Julio Torres Criado**

editagarri:

Diseinua eta maketazioa



Emigrad@s
Sin Fronteras

2023

diversa
COMUNICACIÓN



Finantzatzailea::



Dokumentu hau hemen kontsulta daiteke::
www.emigradossinfronteras.org
argitalpen:

2023ko abuztua
editagarri:
Asociación Emigrad@s Sin Fronteras
Santutxo kalea 63.

Bilbo-Bizkaia
Tel.: 692673717
e-mail:
info@emigradossinfronteras.org

Diseinua eta maketazioa: BI 00775-
2023
Diversa Comunicación
lege-gordailu:

Eskerrak eman nahi dizkiegu topaketa-espazioen barruan azterketa-
eta garapen-prozesuan parte hartu zuten pertsona hauei.:

Ana RUIZ
Sopelako Udala
Eider TXARTERINA
Etxebarri Udala
Conchi CASTELLANO
orozko udala

Amaira GOMEZ ANGULO
Getxoko Udala
Estibaliz ETXEBARRIA
Etxebarri Udala
Zalao ROTAETXE
orozko udala

Cesia CANIULLÁN
Grupo folclórico Chile Lindo
Gina Milagros ACEA ALFONSO
Asociación Sierra Maestra
Alvaro Alejandro GONZÁLEZ CORTEZ
Aesan

Ermidio Figueiredo
Regularización Ya Bizkaia
Marie Claire
Asondebiz
Nawal YOUSSEF
Kurdos Sirios en País Vasco
Helen ELMCHEL
Asociación Nigeria
Ismael CORTÉS LLANOS
100% Salay Bilbao Durango
Isaac Leroux EBELLE WONJE
Federación de Asociaciones de Inmigrantes de Bizkaia
Ana SIMON
Barrios por la Convivencia

Mamadou NGOM
Médicos del Mundo
Begoña GUZMÁN
UN Etxea
Itsaso SÁEZ DE LAFUENTE
Fundación Ellacuría
Bernat Oró
Fundación Ellacuría
Ana LEÓN
Eskubidez
Mayra COLADO
Cite Bizkaia-CCOO
Paloma MERINO
Cite Bizkaia-CCOO
Esther MARTIN
Fundación EDE
Iñaki CABERO
Barakaldo A.A.U.U Mendi Alde



Edukiaren taula

1	AURREKARI	3
2	HITZAURRE	4
3	IKUSPEGI INTERSEKZIONALA ANIZTASUNAREN KUDEAKETAN	5
3.1	ETORKINEN KOLEKTIBOAREN ORDEZKARITZA	7
3.2	LAGUNTZA-ERAKUNDEAK	10
3.3	PARTE HARTZEN DUTEN UDALERRIAK	17
4	ANIZTASUNAREN KUDEAKETAN KONTUAN HARTU BEHARREKO FAKTOREAK, IKUSPEGI INTERSEKZIONALAZ	21
4.1	GENEROAREN IDENTITATE-ARDATZA	21
4.2	NAZIONALITATEAREN ETA ARRAZAREN IDENTITATE-ARDATZA	24
4.3	IDENTITATE-ARDATZ SOZIAL ETA POLITIKOA	28
4.4	IDENTITATE ARDATZ SOZIOEKONOMIKOA	34
5	ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK	39
6	KONTUAN HARTU BEHARREKO EKINTZA-PROPOSAMENAK	47
7	BIBLIOGRAFÍA	48



1 AURREKARI

Interseksionalitatea 1989an agertu zen, Kimberlé Williams Crenshaw (1959ko maiatzaren 4a, Canton, Ohio, Estatu Batuak) abokatu, akademiko eta arrazaren teoria kritikoaren arloan espezializatutako irakasle afroamerikarraren eskutik. Williamsek honela definitzen du interseksionalitatea: gizabanako bakoitzak zapalkuntza edo pribilegioa jasaten duen fenomeno, gizarte-kategoria ugaritako kide izateagatik. Kontzeptu hori duela 30 urte baino gehiago sortu bazen ere, gaur egun (2023) borroka feministaren diskurtsoetan parte hartzen du, gizarte-mugimenduen borrokaren beste korrante kontzeptual eta praktikoa batzuetan bezala, baita erakunde multilateralen, alde biko erakundeen, gobernu nazionalen eta tokiko gobernuen politika eta estrategia batzuetan ere. Euskadiren kasuan, Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta zenbait udalek jada aipatzen dute interseksionalitatea beren politika eta estrategietan.

Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, interseksionalitatea funtsezko zutabea da 2021-2023 aldirako Aniztasun eta Gizarteratze I. Planean. Plan horren esparruan, haren ildo estrategikoei eta tresnei dagokienez, "Dirulaguntzak" izeneko dirulaguntza ildoak sortu da, sarean proiektu berritzaileak egiteko, ikuspegi interseksional batetik. Plan horren inguruan, Bizkaiko Foru

Aldundiak hiru lan-batzorde sortu ditu. Horietako bat Ezagutza Kudeatzeko Batzordea da, eta Mugarik Gabeko Emigratzaileek parte hartzen dute batzorde horretan. Batzorde horretan, Emigrad@s Sin Fronteras erakundeak proposatu zuen araudiak aukera eman beharko liekeela etorkinen kolektiboari «Dirulaguntzak» lerroan parte hartzeko, sare-proiektu berritzaileak ikuspegi interseksionaletik egiteko; izan ere, hasierako planteamenduak ez zuten ahalbidetzen edo mugatzen parte-hartze hori, nahiz eta parte-hartze hori lehia-erregimenekoa izan.

Hori dela eta, aniztasuna kudeatzearen esparruan jarduerak egiteko dirulaguntzen deialdian, 2022ko IV. kapituluko IV. kapituluan (Sarean proiektu berritzaileak ikuspegi interseksionaletik egiteko dirulaguntzak, Emigrad@s Sin Fronteras) honako proiektu hau aurkezten da: Dibertsitatearen kudeaketaren esparruan berrikuntza-tresnak sortzeko espazioak sustatzea etorkinen elkarteek (Afrikatik, Latinoamerikatik eta Asiatik etorritako gizon eta emakumeek) Bizkaiko Lurralde Historikoan dauden beste kolektibo batzuekin batera, eta, beraz, Bizkaiko Lurralde Historikoko kolektibo etorkinaren erakunde bakarra da, 2022ko deialdiko kapitulu honetan finantziazioa lortu zuena, 5 entitatek aurkeztu baitzituzten dirulaguntza ildo horretako proiektuak. Etorkinen kolektibokoak ez ziren erakundeak honako hauek izan ziren: errefuxiatuei laguntzeko erakunde bat, garapenerako lankidetzaren



sektorean lan egiten duen beste bat eta LGBTQ+ kolektiboko bi erakunde

Beraz, monografia hau interseksionalitatearen eta proiektuaren kontzeptuan mugatzen da. Aniztasuna kudeatzearen esparruan berrikuntza-tresnak sortzeko espazioak sustatzea, etorkinen elkarrekin (Afrikatik, Latinoamerikatik eta Asiatik etorritako gizon eta emakumeak) ikuspegi interseksionaletik abiatuta, Bizkaiko Lurralde Historikoko beste kolektibo batzuekin batera (Bizkaiko Foru Aldundiak finantzatuta, 2022ko ekitaldiko dirulaguntzen deialdian, aniztasuna kudeatzearen esparruan jarduerak egiteko). IV. kapitulua – Dirulaguntzak, sarean proiektu berritzaileak egiteko, ikuspegi interseksional batetik –

2 HITZAURRE

Aniztasuna ikuspegi interseksionaletik kudeatzean, pertsona baten esperientzia eta identitatean eragina duten hainbat faktore hartzen dira kontuan, hala nola arraza, generoa, sexu-orientazioa, adina, desgaitasuna, erlijioa, gizarte-maila, identitate soziala eta politikoa, besteak beste.

Ikuspegi interseksionalak onartzen du faktore horiek ez daudela modu isolatuan, baizik eta elkar konektatu eta gainjarri egiten direla, eta horrek eragina du pertsona batek diskriminazioa eta bazterkeria nola esperimentatzen dituen.

Aniztasunaren kudeaketaren testuinguruan, ikuspegi interseksionalak esan nahi du gizarteratzeko politikak eta praktikak pertsonen identitate eta esperientzien konplexutasunei aurre egiteko diseinatu behar direla. Adibidez, genero-berdintasunari heltzen dion politika bat ez da nahikoa izango kontuan hartzen ez badira zenbait faktore, hala nola arraza, adina edo desgaitasuna, pertsonak genero-diskriminazioa jasaten duten moduari eragin diezaioketenak.

Interseksionalitatea honetan datza: pertsona baten esperientzia eta identitatean eragiteko, elementuak edo faktoreak nola erlazionatzen eta gainjartzen diren. Laburbilduz, ikuspegi interseksionalak giza aniztasunaren konplexutasuna onartzen du, eta modu inklusibo eta ekitatiboan heldu nahi dio pertsona etorkin baten migrazio-prozesuan; izan ere, faktore interkonektatu horiek kontuan hartzean, immigrante batek identitate konplexuago eta osoagoa eraiki dezake, bere esperientziak eta inguruabar paregabeak islatuko dituena.



Horrek lagun diezaioke pertsonari bere ingurune berrian kide eta komunitate sentimendua aurkitzen, eta, aldi berean, bere nortasunaren dimentsio anitzak ezagutzen eta baloratzen ditu. Beste batzuei ere lagun diezaieke hobeto ulertzen migrazio-esperientziaren konplexutasuna eta etorkinek aurre egin behar dieten oztopoak.

Ikuspegi interseksionalaren arabera, pertsonen identitateak ez dira bakarrak, ezta bateratuak ere; elkarrekin lotutako hainbat faktorek osatzen dituzte, hala nola, generoak, arrazak, etniak, gizarte-klaseak, sexu-orientazioak, adinak eta nazionalitateak, besteak beste. Migrazio-prozesuan, immigrante batek modu interseksionalean eraiki dezake bere identitatea, faktore horiek eta beren artean nola elkarreragiten duten kontuan hartuta.

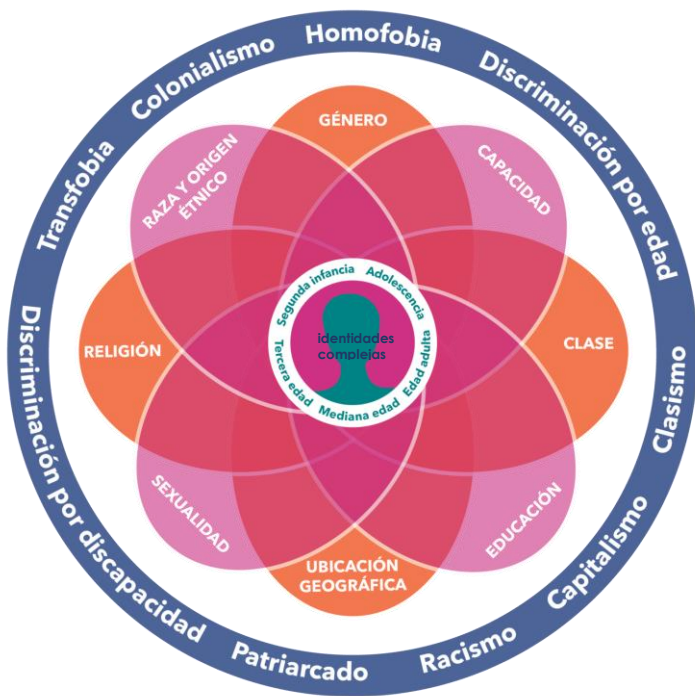
Adibidez, herrialde berri batera iristen den emakume etorkin batek erronka gehigarriak izan ditzake bere generoagatik, hala nola genero-diskriminazioa eta genero-indarkeria. Gainera, pertsona beltza bada, arraza-aurreiritziei eta marjinazioari aurre egin diezaieke bere arraza edo etnia dela eta. Bizitza duina izateko gutxieneko diru-sarrerarik ez badu, oztopo ekonomiko eta sozialei ere aurre egin diezaieke. Faktore horiek guztiek elkarrekintzan dihardute, eta eragina izan dezakete migrazio-esperientzian eta nortasuna eraikitzeke moduan, kalteberatasuna eta gizarte-bazterketa areagotzeko moduan.

3 IKUSPEGI INTERSEKZIONALA ANIZTASUNAREN KUDEAKETAN

Interseksionalitateak gizarte-harremanak ulertzea ahalbidetzen du, pertsonak elkarri lotzen eta eragiten dioten identitate ugari dituztela aitortuz. Eta, nola mundu esperimendatzen dute eta besteak hautematen inpaktua. Pertsonen nortasunaren hainbat alderdik nola elkarreragiten eta elkartzen duten ulertzeko modu bat da, bizitzako esperientzia oso desberdinak zehazteko.

Ikuspegi interseksionala ulertzeko modu batek honako hau aztertzea eskatzen du: diskriminazio-modu desberdinak, hala nola arraza-, genero-, sexu-orientazio-, adin- eta desgaitasun-diskriminazioak, besteak beste, elkarri nola lotzen eta indartzen diren, baztertutako talde anitzetako pertsonen esperientziari eta aukerei eragiteko.

Interseksionalitatea analisi estrategikorako tresna gisa ikusi behar da, eta hainbat alderdik elkarreragiten dute: identitate konplexuek; arrazari, jatorri etnikoari, klaseari, generoari, sexualitateari, gaitasunari eta botere pribilegiatuko, sarbideetako eta segurtasuneko esperientzia eta erakunde bihurtzen diren beste faktore batzuei dagokienez (Jass Poder Colectivo, 2022).



iturri,: Web Jass Poder colectivo

Aniztasunaren kudeaketan ikuspegi interseksionala modu estrategikoan aztertuta, erakundeen, erakundeen eta etorkinen eragileen barruan identifikatuz has daiteke:

- h- Nola identifikatzen diren eta nor ordezkatzten duten?
- i- Nola bistaritzen dira Bizkaiko lurraldean, lurralde-mailako aniztasunaren kudeaketari

egiten zaion ekarpenaren ikuspuntua adierazteko?

- j- Nolakoa izan da indartze-prozesua?
- k- Zeintzuk izan dira sendotze-prozesuan aurrez aurre izan dituzten erronkak?,
- l- Garatzen dituzten ekintzen artean, zein da sendotasunik handiena?
Nola lotzen gara Bizkaiko Foru Aldundiaren politika publikoekin?
- m- Norekin egin aliantza estrategikoak?

Azterketa hori etorkinen elkarteek, etorkinei laguntzeko erakundeek eta Bizkaiko Lurralde Historikoko udal batzuek parte hartu zuten topaketetan garatu zen.

Topaketa horien emaitzak ikuspegi interseksionaleko aniztasunaren kudeaketan kontuan hartu beharreko faktore gisa identifikatutako ataletan garatzen dira:

1. Genero-identitatearen ardatza
2. Nazionalitatearen eta arrazaren identitate-ardatza
3. Identitate-ardatz soziala eta politikoa
4. Nortasun-ardatz sozioekonomikoa



3.1 ETORKINEN KOLEKTIBOAREN ORDEZKARITZA

Etorkinen kolektiboa 11 elkartek ordezkatu zuten. Hona hemen:

1. EMIGRAD@SIN FRONTERAS ELKARTEA

Latinoamerikatik, Afrikatik, Asiatik eta Ekialdeko Europatik eta Europako beste herrialde batzuetatik etorritako gizon eta emakumeek parte hartzen duten etorkinen elkarteak. Bere egitekoa; pertsona horien partaidetza sustatzea Euskadiko politika, gizarte, kultura, ekonomia eta akademiaren esparruan, bai eta haien familiena ere, beren jatorrizko herrialdeetan.

12 urte inguru eman ditu aniztasunaren kudeaketaren inguruko gaietan lanean, 13 lan-gunetan gutxi gorabehera, nazioartean, Estatuan eta Euskal Herrian. Elkarteak indartzeko, aniztasuna kudeatzeko lurralde-prozesuetan parte hartzea ahalbidetu duten proiektuetan lan egin da, orain arte egin diren ekintza eta proiektuetatik abiatuta, bai eta prozesu horien azterketa eta ikerketatik ere. Prozesu horiei esker, monografiak garatu ahal izan dira, haien aurrerapenak eta ondorioak zabaltzeko.

Interseksionalitateari dagokionez, elkargune hau gidatu du hasieraz edo abiapuntuaz jabetzeko, jakintzak

eta ezagutzaren kudeaketa trukatzuz, elkarteek ikuspegi interseksionala nola aplikatzen dugun identifikatu eta balioetsi ahal izateko.

2. 100% SALAY BILBAO DURANGO ELKARTEA

Boliviako musikaren, folklore musikalaren eta dantza tradizionalaren bidez adierazi nahi duten emakumeak eta gizonak ordezkatzeko dituen elkarteak. Talde artistiko soziokulturala da, eta Boliviako kultura dantzaren bidez ezagutaraztea du oinarri.

3. CHILE LINDO ELKARTEA

Txileko kultura musikaren, dantzaren eta folklorearen bidez sustatu nahi duten emakumeak eta gizonak ordezkatzeko dituen elkarteak.

4. KUROS SIRIOS DEL PAIS VASCO ELKARTEA

Siriako herri kurduak (Siriako Kurdistan) datozen emakumeak eta gizonak errefuxiatuak ordezkatzeko dituen elkarteak. Bere egitekoa Euskal Herrian herri kurduaren sustapen soziokulturala eta Sirian, Iraken, Turkian eta Iranen Herri Kurduari laguntza humanitaria ematea da.



5. A.SO.NDE.BIZ (Solidaridad y Desarrollo NDE de Bizkaia Elkarte)

NDEn (Kamerungo mendebaldean dagoen eskualdea) jatorria duten emakumeak eta gizonak ordezkatzeko dituen elkarte. Bere lan eta nortasun tresnak elkartasuna eta garapen soziokulturala dira, bere kultura ezagutarazteko eta bere jatorrizko eskualdearen eta bere herrialdearen garapenari ekarpena egiteko.

Kirolaren, dantzaren eta zaintzaren bidezko sentsibilizazioa erabiltzen dute, eta, horrekin batera, Kamerun mendebaldeko kultura ikusaraztea. Lan-ildo nagusia udako kirol-jarduerak dira, eta horien helburua haurrak eta emakumeak dira. Horrela, burua eta gorputza zaintzea indartuko da, bizi-ohitura osasungarri onak sortzeko.

Beste elkarte batzuekin lankidetzan eta sareen parte-hartzearekin lan egiten du, hala nola Sumando Gehituz eta Fedaib Federazioarekin.

6. NIGERIAN PROGRESSIVE UNION EUSKADIKO ETORKIN ETA ERREFUXIATUENTZAKO ELKARTEA

Nigeriako Niger Deltako emakume eta gizonen elkarte. Helburuak:

- Niger Delta Euskadiko herritar guztien interesak ordezkatzeko eta batasuna bilatzeko.
- Sentsibilizazio-ekintzak egitea

- Informazioa ematen du eta jokabide onen arauak sustatzen ditu.
- Elkartean parte hartzen duten pertsonen eskubideak defendatzea eta sustatzea.
- Nigeriako gobernuaren, nazioko eta nazioarteko elkarten eta komunikabideen artean elkarte osatzen duten pertsonen interes komunak jakinaraztea.
- Euskadin beharrezkoak diren elkarbizitza-estandarren hezkuntza, gomendioa eta definizioa sustatzea.

7. SIERRA MAESTRA ELKARTEA

Euskadin bizi diren emakume eta gizonen Kubako komunitatea ordezkatzeko duen elkarte. Gainera, Kubako kulturarekin eta elkartearen printzipioekin lotutako pertsonak integratzen ditu. Kubako komunitateko migrazio-prozesuak erregularizatzeko eta normalizatzeko informazioa eta sarbidea erraztea. Kubatarren, beste herrialde batzuetatik etorritako pertsonen eta bertako biztanleen artean ezagutza eta harreman komunitario eta kulturartekoak areagotzea, Kubako sustraietan eta tradizioetan eta Kubako errealitate politiko eta sozial kulturean arreta berezia jarritz. Emakumearen garapen integrala eta pertsonen arteko aukera-berdintasuna sustatzea, emakumeek bizitza politikoan, ekonomikoan, kulturean eta sozialean parte har dezaten eta presentzia izan dezaten zainduduz.



Elkarte-lanaren garapen horretan, eta erronka berriak onartuz, kulturartekotasuna integratzen duten faktoreak integratzeko aukera eman da, beste elkarte batzuekin elkarreraginean arituz, beste espazio batzuetan parte hartuz, desberdinak ezagutarazteko eta aintzatesteko.

8. ESTUDIANTIL ANTIRACISTA DE LA UPV -AESAN ELKARTEA

Euskal Herriko Unibertsitateko ikasle gazteak biltzen ditu, bereziki atzerritar jatorrikoak eta unibertsitatean sor daitezkeen egoera arrazisten aurrean abusuak defendatzeko interes berezia dutenak. Informazioaren hedapena, kulturartekotasuna eta aniztasunaren balioa lantzen dituzte, sarean lantzen dira. Xenofobiaren eraginpean sentitu diren ikasleei laguntzeko oinarri bat.

9. FEDAIB - BIZKAIKO ETORKINEN ELKARTEEN FEDERAZIOA

Bizkaiko etorkinen 16 elkarte ordezkatzeko ditu. Bere helburua da politika, gizarte, ekonomia eta kultura alorretatik antolakuntza- eta erakunde-esparru propioa sustatzea, bai erakunde publiko eta pribatuen aurrean, bai Bizkaiko eta Euskal Herriko gizarte zibileko erakundeen aurrean artikulatu eta ordezkatzeko duena, betiere Bizkaiko Lurralde Historikoan eragina duten etorkinen kolektiboan gizonen eta emakumeen elkartegintza

autonomiaz baliatuz. Eragin politikoaren, sentsibilizazioaren eta harreraren bidez egiten du lan. Sarean lan egiten da, eta sarean sartzen dira hura osatzen duten 16 elkarteak eta Euskadiko hainbat plataforma, hala nola Euskal Autonomia Erkidegoko Herritar Etorkinen Integrazio eta Partaidetza Sozialerako Foroa.

Egoitza bat du Bilboko udalerrian, eta federazioko kide diren elkarteetako pertsona guztien eskura dago. Bertan, erakunde horien berezko jarduerak garatzen dira..

10. REGULARIZACIÓN YA, BIZKAIA

Bizkaiko etorkin guztiak etengabe eta baldintzarik gabe erregularizatzeko ekintzaile diren gazte, emakume eta gizonen taldea. Migratzaileak eta arrazializatuak barne hartzen ditu, herri-ekimen legegileen bidez Estatu barruan legeak onartzea proposatzen duten politika antolatuen subjektu gisa.

Proposamen hori Madrilen egin da, COVID-19aren pandemiaren ondorioz; izan ere, immigranteak ikusezin bihurtu ziren gehien erregularizazio-egoeraren ondorioz, eta egoera hori gelditu egin zen osasun-larrialdiko egoeretatik.

Bizkaiko taldeak Madrildik egiten diren ekintzak babesten ditu, pandemian gobernuak eskaintako baliabideak eta laguntzak eskuratu ezin izan zituzten



etorkinei emandako errebindikazioan eta laguntzan oinarritutako lineamenduei jarraituz, izan ere, prekarietatean eta administrazioaren ikusezintasunean zeuden.

Talde horren indartzea sarean egindako lanean eta beste kolektibo batzuekin egindako lanean garatu da. Izan ere, kolektibo horren borrokak bizirik iraun du, Atzeritarrei buruzko Legea izapide burokratiko amaigabeekin diseinatuta baitago, eta, oro har, pertsonak kalteberatasun handieneko egoeran jartzen ditu.

11. ELKARBIZITZAREN ALDEKO AUZOAK

Santutxo auzoko nazionalitate guztietako bizilagunen elkarteak. Auzoko bizilagun guztien beharrak elkarlotzen dituzte. Auzo-talde batek guztion arteko bizikidetzak posible izango den auzoak lortzeko duen kezka ondorioz sortutako elkarteak da, ideologia edo baldintza pertsonaletatik haratago. Elkarleak hainbat jardueratan eta barrutiko kontseiluaren bileretan parte hartu du, auzoarentzat hobekuntzak eskatuz, hala nola denboraren banku bat sortzea auzotarrei.

Bilboko Auzo Elkarleen Federazioaren parte da. Bertan, auzoek baliabide ekonomikoak lantzen dituzte modu demokratikoan kudeatzeko eta gizarte-elkarleen parte-hartzearekin, Barruti Kontseiluetatik, gizarte-

kultura- eta kirol-zerbitzu berriak hobetzeko, mantentzeko eta sortzeko beharrak.

3.2 LAGUNTZA-ERAKUNDEAK

1. ELLACURÍA FUNDAZIOA

Ignacio Ellacuria Gizarte Fundazioa (FSIE) irabazi-asmorik gabeko erakundea da, eta Euskadin, Espainian, lan egiten du justizia soziala eta gizarteratzea sustatzeko. FSIEren lan-arlo nagusietako bat aniztasunaren kudeaketa da, eta horrek berekin dakar pertsona guztientzako gizarte inklusiboagoak, errespetuzkoagoak eta ekitatiboagoak eraikitzeko lan egitea, jatorria, generoa, sexu-orientazioa, erlijioa edo beste edozein ezaugarri pertsonal edozein dela ere.

Hori lortzeko, FSIEk askotariko programak eta jarduerak garatzen ditu hainbat pertsona-talderi zuzenduta, gaztetatik hasi eta adinekoetaraino, eta hezkuntza, kultura, prestakuntza eta enplegua bezalako gaiak jorratzen dituzte. Adibidez, erakundeak prestakuntza-tailerrak eta -ikastaroak egiten ditu aniztasunaren eta giza eskubideen errespetuaren inguruko sentsibilizazioa eta hezkuntza sustatzeko.

Gainera, FSIEk enprekin eta erakundeekin lan egiten du laneratzea sustatzeko eta enpleguan diskriminazioa murrizteko. Erakundeak programak eta estrategiak garatzen ditu enpresek eta erakundeek



aniztasuna ulertzen eta baloratzen dutela bermatzeko, eta baztertutako taldeetako pertsonen enpleguak eta garapen profesionalerako aukerak eskuratzen laguntzeko.

FSIEk aniztasunaren kudeaketan egiten duen lanaren beste alderdi garrantzitsu bat kulturen arteko elkarrizketa da. Erakundeak kultura eta jatorri desberdinetako pertsonen arteko interakzioa eta elkarrizketa sustatzen ditu, talde etniko eta kultural desberdinen arteko elkarrekiko errespetua eta ulermena sustatzeko.

Laburbilduz, Ignacio Ellacuria Gizarte Fundazioak aniztasuna kudeatzen lan egiten du, inklusioa, aukeraberdintasuna eta giza eskubideekiko errespetua sustatzen duten jarduera eta programa ugariren bitartez. Hainbat pertsona-talderekin eta hainbat esparrutan lan egitean, erakundeak pertsona guztientzako gizarte bidezkoagoa eta bidezkoagoa eraiki nahi du.

2. ORGANIZACIÓN SOCIAL EDE FUNDAZIOA

EDE Fundazioa irabazi-asmorik gabeko erakundea da, eta Euskadin, Espainian, lan egiten du garapen iraunkorra eta gizarteratzea sustatzeko. EDE Fundazioaren lan-arlo nagusietako bat aniztasunaren kudeaketa da. Horrek esan nahi du lan egin behar dela gizarte inklusiboagoak, bidezkoagoak eta kultura-, etnia-,

genero- eta beste edozein ezaugarri pertsonal errespetatzen dutenak eraikitzeko.

Ede Fundazioa Euskal Autonomia Erkidegoan eta Madrilen aldaketa iraunkor, inklusibo eta iraunkorrak sortzeko lan egiten duten gizarte-erakundeen multzo bat da, ezagutzaren, esku-hartze zuzenaren eta gizarte-ekonomiako eta enplegu inklusiboko proiektuen garapenaren bidez. EDE Fundazioaren lan-arlo nagusietako bat aniztasunaren kudeaketa da. Horrek esan nahi du lan egin behar dela gizarte inklusiboagoak, bidezkoagoak eta kultura-, etnia-, genero- eta beste edozein ezaugarri pertsonal errespetatzen dutenak eraikitzeko.

EDE Fundazioaren gizarte-erronkak ikertzen dira, pertsonen eta komunitateen bizitza hobetzen duten konponbideak eskaintzeko. Sarean ikasten dute, lankidetzan aritzen dira eta sare komunitarioa indartzen dute, erakundeen laguntzaren eta prestakuntzaren bidez, zuzeneko esku-hartze sozialaren bidez, eta arreta ahulenak diren pertsonen erabateko inklusioan jartzen dute. Ebidentzia horiek eta haien ikaskuntzak gizarte-ondasun bihurtzen dituzte, eta komunitatearen eskura jartzen dute, pertsona guztientzako inklusio-, enplegu- eta prestakuntza-aukerak garatuz eta gizarte-ekonomiako proiektuetan inbertituz.

Hori lortzeko, EDE Fundazioak hainbat jarduera eta programa gauzatzen ditu, hala nola hezkuntza eta



enplegua, herritarren parte-hartzea eta kulturen arteko elkarrizketa. Hezkuntzaren esparruan, erakundeak jatorri eta kultura desberdinetako haur eta gazteak hezkuntza-sisteman sartzea sustatzen du, eskola-laguntzako proiektuen, kultura- eta kirol-jardueren eta kulturarteko truke-programen bidez.

Lan-arloan, EDE Fundazioak enpresekin eta erakundeekin lan egiten du laneratzea sustatzeko eta enpleguan diskriminazioa murrizteko. Erakundeak programak eta estrategiak garatzen ditu enpresek eta erakundeek aniztasuna ulertzen eta baloratzen dutela bermatzeko, eta talde baztertu kalteberetako pertsonen enpleguak eta garapen profesionalerako aukerak eskuratzen laguntzeko.

Gainera, EDE Fundazioak herritarren parte-hartzea sustatzen du, pertsonen parte-hartze aktiboa sustatuz bizitza komunitarioan eta politikoan, aukera-berdintasuna eta giza eskubideekiko errespetua sustatuz.

Erakundeak, halaber, kulturartekotasuna eta kulturen arteko elkarrizketa sustatzen ditu, kultura eta jatorri desberdinetako pertsonen arteko interakzioa eta elkarrizketa sustatuz, talde etniko eta kultural desberdinen arteko elkarrekiko errespetua eta ulermena sustatzeko.

Laburbilduz, EDE Fundazioa Gizarte Erakundeak aniztasunaren kudeaketan lan egiten du, inklusioa, aukera-berdintasuna eta giza eskubideekiko errespetua sustatzen duten jarduera eta programa sorta zabal baten

bitartez. Hainbat pertsona-talderekin eta hainbat esparrutan lan egitean, erakundeak pertsona guztientzako gizarte bidezkoagoa eta bidezkoagoa eraiki nahi du, jatorria, generoa, sexu-orientazioa, erlijioa edo beste edozein ezaugarri pertsonal edozein dela ere.

3. UN ETXEA – UNESCO SUSTATZEKO EUSKAL HERRIKO ELKARTEA

UN Etxea euskal lurraldean UNESCOren (Hezkuntza, Zientzia eta Kulturarako Nazio Batuen Erakundea) balioak eta printzipioak sustatzen eta babesten lan egiten duen erakundea da. Ikastetxeak lantzen duen gai nagusietako bat aniztasunaren sentsibilizazioa eta sustapena da.

Horretarako, UN Etxeak hainbat jarduera eta programa garatzen ditu kulturen arteko elkarrizketa, aniztasunarekiko errespetua eta gizarteratzea sustatzeko. Ikastetxeak garatzen dituen jardueren artean, honako hauek daude:

Hezkuntza-programak: elkarteak eskolekin eta ikastetxeekin lan egiten du kulturarteko hezkuntza eta kultura-aniztasunarekiko errespetua sustatzeko. Garatzen dituen jardueren artean tailerrak, hitzaldiak eta kultur jarduerak daude.

Ikerketa eta azterlanak: elkarteak azterlanak eta ikerketak garatzen ditu euskal lurraldeko kultur



aniztasunaren errealitatea aztertzeko, arazoak identifikatzeko eta konponbideak proposatzeko.

Kultura-ondarea sustatzea: elkarteak euskal lurraldean dauden kultura eta komunitate desberdinen kultura-ondarea sustatzen du, kultura-aniztasunaren errespetua eta balioespena sustatuz.

Sentsibilizazioa eta kontzientziazioa: elkarteak sentsibilizazio- eta kontzientziazio-kanpainak garatzen ditu kultura-aniztasunarekiko errespetua eta gizarteratzea sustatzeko, tolerantzia, elkartasuna eta elkarrekiko errespetua bezalako balioak sustatuz.

Lankidetzaren erakunde, kolektibo eta pertsonekin: elkarteak kultura-aniztasuna eta gizarteratzea sustatzen duten hainbat erakunde eta kolektiborekin lan egiten du, baterako proiektuak eta ekintzak bultzatzeko.

Azken batean, UNESCOrentzat UN Etxea – Asociación del País Vasco elkarteak aniztasunaren kudeaketan lan egiten du, euskal lurraldean kulturen arteko elkarrizketa, aniztasunarekiko errespetua, gizarteratzea eta giza eskubideak sustatzea helburu duten jarduerak eta programa batzuen bitartez. Horrela, erakundeak gizarte bidezkoagoa, bidezkoagoa eta kultura-aniztasuna errespetatuko duena eraikitzen lagundu nahi du.

4. MUNDUKO MEDIKUAK

Médicos del Mundo gobernuz kanpoko erakundea da, eta pertsona ahulenen osasunerako eskubidea eta giza eskubideak sustatzen eta defendatzen lan egiten du, migratzaileak, errefuxiatuak eta desplazatuak barne. Euskadin, Euskadiko Munduko Medikuek erakundeak aniztasunaren kudeaketan lan egiten du, hainbat programa eta ekintzaren bidez, pertsona horien osasunerako sarbidea bermatzeko eta gizarteratzea sustatzeko.

Euskadiko Munduko Medikuek erakundeak aniztasunaren kudeaketan garatzen dituen jardueren artean, honako hauek daude:

- Arreta medikoa eta psikologikoa: Euskadiko Munduko Medikuek doako arreta medikoa eta psikologikoa eskaintzen diete migratzaileei, errefuxiatuei eta desplazatuei, baita osasun publikorik ez dutenei ere.
- Gizarteratzeko programak: migratzaileak eta errefuxiatuak euskal gizartean integratzea sustatzeko gizarteratze-programak garatzen ditu erakundeak, hizkuntza-tailerrak, lan-orientazioa eta kultura-jarduerak barne.
- Sentsibilizazioa eta prestakuntza: Euskadiko Munduko Medikuek erakundeak sentsibilizazio- eta



prestakuntza-kanpainak egiten ditu, euskal gizartea migratzaileen eta errefuxiatuen egoeraz kontzientziatzeko, eta haiekiko errespetua eta elkartasuna sustatzeko.

- Ikerketa eta analisia: erakundeak Euskadiko migratzaileen eta errefuxiatuen egoerari buruzko ikerketak eta analisiak egiten ditu, haien gizarteratzea eta oinarriko zerbitzuetara (osasuna, esaterako) iristea erraztuko duten beharrak identifikatzeko eta irtenbideak proposatzeko.
- Lankidetzaren beste erakunde eta entitate batzuekin: Munduko Medikuek Euskadik lankidetzan dihardu migratzaileen eta errefuxiatuen eskubideen defentsan lan egiten duten beste erakunde eta entitate batzuekin, aniztasunaren kudeaketan ahaleginak koordinatzeko eta baliabideak batzeko.

Laburbilduz, Euskadiko Munduko Medikuek erakundeak aniztasunaren kudeaketan lan egiten du, Euskadin dauden migratzaile, errefuxiatu eta desplazatu osasunerako sarbidea bermatzea eta gizarteratzea sustatzea helburu duten programa eta ekintza batzuen bitartez. Horrela, erakundeak gizarte bidezkoagoa, bidezkoagoa eta solidarioagoa eraikitzen laguntzen du, pertsona guztiek beren eskubideak eta bizitza duina izan ditzaten.

5. ESKUBIDEZ ELKARTEA

Eskubidez Elkartea giza eskubideen eta bakearen aldeko hezkuntzako erakundearen foroa da, eta Euskal Herrian giza eskubideak, demokrazia eta bizikidetzaren baketsua sustatzen eta defendatzen lan egiten du. Erakundeak aniztasunaren kudeaketan lan egiten du, kultura-aniztasunarekiko errespetua sustatzea eta pertsona guztien gizarteratzea sustatzea helburu duten programa eta jardueren bidez.

Eskubidez Elkartek aniztasunaren kudeaketan garatzen dituen jardueren artean, honako hauek daude:

- Giza eskubideetan oinarritutako hezkuntza: Erakundeak giza eskubideetan oinarritutako hezkuntza sustatzen du, kultura eta jatorri desberdinetako pertsonen arteko tolerantzia, errespetua eta elkartasuna sustatzeko tresna gisa.
- Profesionalen prestakuntza: Eskubidez Elkartek prestakuntza ematen die hezkuntzan, osasunean edo gizarte-zerbitzuetan lan egiten duten profesionali, migratzaileen eta errefuxiatuen beharrei arreta emateko eta erantzuteko gaitasuna hobetzeko, eta gizarteratzea sustatzeko.
- Sentsibilizazioa eta komunikazio-kanpainak: Erakundeak sentsibilizazio- eta komunikazio-kanpainak egiten ditu, gizartea kultura-aniztasunaren garrantziaz eta desberdintasunak



errespetatzeko eta baloratzeko beharraz kontzientziatzeko.

- Ikerketa eta analisia: Eskubidez Elkarreak Euskal Herriko kultur aniztasunaren egoerari buruzko ikerketak eta azterketak egiten ditu, beharrak identifikatzeko eta gizarteratzea eta giza eskubideak errespetatzea erraztuko duten konponbideak proposatzeko.
- Parte-hartzea eta lankidetzaren: Erakundeak giza eskubideen eta kultura-aniztasunaren sustapenean eta defentsan interesa duten pertsona eta erakunde guztien parte-hartzea eta lankidetzaren sustatzen du, aniztasunaren kudeaketan ahaleginak eta baliabideak batzeko.

Laburbilduz, Eskubidez Elkarreak aniztasunaren kudeaketan lan egiten du, giza eskubideetan oinarritutako hezkuntzaren, profesionalen prestakuntzaren, sentsibilizazioaren eta komunikazio-kanpainen, ikerketaren eta analisiaren, eta parte-hartzearen eta lankidetzaren bitartez. Horrela, erakundeak gizarte bidezkoagoa, bidezkoagoa eta solidarioagoa eraikitzen laguntzen du, pertsona guztiek beren eskubideak eta bizitza duina eskura izan ditzaten, jatorria, kultura edo identitatea kontuan hartu gabe.

6. LANGILE KOMISIOETAKO LANGILE ATZERRITARREI INFORMAZIOA EMATEKO ZENTROA

Comisiones Obrerareko langile atzerritarrentzako informazio-zentroak (CCOO) bulego-sare bat dira, eta langile atzerritarrei informazioa eta aholkularitza ematen diete Espainian dituzten eskubide laboralei, sozialei eta juridikoei buruz. Testuinguru horretan, aniztasunaren kudeaketa da CCOOren Informazio Zentroen jardueraren eremu giltzarrietako bat; izan ere, pertsona horiek diskriminazio- eta bazterketa-egoerei aurre egin behar izaten diete askotan lan-merkatuan eta gizarteko beste esparru batzuetan.

CCOOko Informazio Zentroek aniztasunaren kudeaketan lan egiten dute, Espainiako testuinguruan langile atzerritarren integrazioa eta aukera-berdintasuna hobetzea helburu duten jarduerak eta zerbitzuak bitartez. Jarduera eta zerbitzu horietako batzuk:

- Informazioa eta aholkularitza: CCOOren Informazio Zentroek informazioa eta aholkularitza pertsonalizatua eskaintzen diete langile atzerritarrei beren lan- eta gizarte-eskubideei buruz, bai eta eskubide horiek eskuratzeko beharrezkoak diren administrazio- eta lege-prozedurei buruz ere.
- Prestakuntza eta trebakuntza: Erakundeak prestakuntza eta trebakuntza ematen die langile



atzeritarrei, besteak beste, lan-legeriari, lan-arriskuen prebentzioari eta genero-berdintasunari buruz, Espainiako lan-merkatuan duten egokitzapena eta jarduna hobetzeko.

- Sentsibilizazioa eta komunikazio-kanpainak: CCOOren Informazio Zentroek sentsibilizazio- eta komunikazio-kanpainak egiten dituzte, gizartea kultura-aniztasunaren garrantziaz eta atzerriko langileen eskubideekiko errespetuaz kontzientziatzeko.
- Ikerketa eta analisia: Erakundeak Espainiako langile atzeritarren lan- eta gizarte-egoerari buruzko ikerketak eta analisiak egiten ditu, beharrak identifikatzeko eta integrazioaren eta aukera-berdintasunaren aldeko konponbideak proposatzeko.
- Parte-hartzea eta lankidetzak: CCOOren Informazio Zentroek atzerriko langileen parte-hartzea eta lankidetzak sustatzen dute Espainiako bizitza sindikalean eta sozialean, haien gizarteratzea eta ahalduak sustatzeko.

Laburbilduz, Langile Komisioetako Langile Atzeritarrentzako Informazio Zentroek aniztasunaren kudeaketan lan egiten dute, hainbat jardura eta zerbitzuren bidez: informazioa eta aholkularitza, prestakuntza eta gaikuntza, sentsibilizazioa eta komunikazio-kanpainak, ikerketa eta analisia, eta parte-

hartzea eta lankidetzak. Horrela, erakundeak langile atzeritarren integrazioa eta aukera-berdintasuna hobetzen laguntzen du Espainiako testuinguruan, eta gizarte bidezkoagoa, bidezkoagoa eta solidarioagoa sustatzen.

3.3 PARTE HARTZEN DUTEN UDALERRIAK

1. GETXOKO UDALA

Getxoko Udalak esku-hartze komunitarioko zerbitzu bat du, honako zerbitzu hauek barnean hartzen dituena: immigrazioa, kulturartekotasuna, gazteria, zahartze aktiboa, lankidetzak boluntarioa eta berdintasuna.

Horren helburua da zerbitzuak batera eta interseksionalki lantzea, bai eta udal-dirulaguntzen erroak ere, eta deialdi bateratu bat egitea, udalerriko gizarte-kohesioa babesten duten erakundeek parte har dezaten. Irizpideak bateratu egin dira, eta baremazio handiagoa dute hainbat esku-hartze eremu ukitzen dituzten zeharkako alderdiak dituztenek; horrela, laguntza-erakundeak hezten joango dira zeharkako ikuspegi kohesibo baterantz lan egiten.

2020rako legegintzaldian Harrera Planak garatu duen migrazio- eta kulturartekotasun-zerbitzua dago, 2020tik garatua. Plan horiek modu parte-hartzailean garatu dira etorkinen elkarteekin, auzo-elkarteekin eta herritar guztiarekin batera.



Tresna politiko horiekin batera, Euskadiko Immigrazioaren aldeko Itun Sozialari atxikita dago udala. Honako hauek koordinatzen dira euskal zerbitzuarekin: integrazioa eta kulturen arteko bizikidetza, Immigrazioaren Euskal Behatokia, Euskal Autonomia Erkidegoko herritar etorkinen integrazio eta partaidetza sozialerako Foroa, atzeritartasunaren arloko zerbitzu juridikoa eta diskriminazioaren aurka borrokatzeko sarea.

Zurrunmurruek aurkako estrategia 10 urte daramatza lanean. Marka estreinatu du, eta horrek erakusten du urratsak egiten jarraitzeko konpromiso eta asmo sendoa duela. Ebaluatu ondoren, erronka zaharrak eta berriak hauteman dira, nahiz eta herritarrei eta udal-langileei ekintza eta prestakuntza ugari eman.

Getxon bizi diren eta gaur egun udalerriko biztanleriaren % 10,7 osatzen duten biztanleria migratzailea (Ikuspegui, 2022) bertako biztanleria zahartuaren zaintza-lanekin lotuta dago gehienbat, eta, beraz, immigrazio-zerbitzuak ekintza espezifikoak garatu ditu kolektibo migratzaile horrentzat, topaketen bidez, eta, horrela, haien ahalduntzea ahalbidetuko duten behar espezifikoak bideratu ahal izan dira.

Bizilagunak programak Getxon bizi diren hainbat familia elkartu eta erlazionatzen ditu, bazkari baten bidez, bertakoen eta migratzaileen artean gustuak eta errezetak trukatzuz. Helburua elkarbizitza hobetzea, parte-hartzea erraztea, diskriminazioa prebenitzea eta

aniztasunaren potentziala aprobetxatzea da. Hori guztia udalerrian bizi diren biztanleen pertzepzio, jarrera eta jokabideetan aldaketa sustatzeko.

Udalerriko zerbitzuak zabaltzeko tresna gisa, udal-baliabideen gida bat dago. Gida hori 7 hizkuntzatan dago, eta kolektiboaren premiak bideratzen dituen migrazioen harrera-bulegoa kudeatzen du, bai maila juridikoan, bai prestakuntzan.

Udalerrian bada elkarte-sare sendo bat, udal-administrazioak zuzenean sustatu eta babestu duena, eta Getxoko Etorikinen Plataforma Federazioari zuzenean laguntzen diona. Federazio horrek etorkinen elkarte gehienak biltzen ditu, eta parte hartzen duten elkarte bakoitzean sortzen diren ekintzak garatzeko aukera ematen du, eta, horrekin, jarduteko gaitasun handiagoa du.

2. SOPELAKO UDALA

Sopelako Udalak, Udaleko Gizarte Ekintza, Emakume eta Berdintasun eta Lankidetzaren Sailetik, harrera-prozesuak prestatzen dihardu, udalerrira iristen diren eta gaur egun udalerriko biztanleriaren % 7,3 osatzen duten migratuen eskaerei erantzuteko (Ikuspegui, 2022)

Udalerrian eta inguruan dauden baliabideen ezagutza egituratua izateko beharra hauteman du.



Horregatik, udal arlo honek Harrerarako baliabideen gida bat egin du.

Udalak harreraren arloan egindako lehen ekintza da dokumentu hau. Sopelako auzotar migratuei harreraren eragina duten baliabide interesgarriei buruzko informazioa eskaintzen die.

Aldi berean, Sopelan eta inguruan dauden baliabideak egituratu nahi ditu, herritarrei arreta ematen dieten teknikarien informazio- eta/edo orientazio-lana ere erraztuz, pertsona migratuei harrera egiteko baliabideen arloan.

Honako hauek ditu: Atzeritarrei arreta emateko zerbitzua, errekerimenduei aurrez aurre eta telefonoz erantzuten diena. Sopela Anitza 'programa, udal asistentziak kultura arteko herri baten beharrian berrietara moldatzen dituena.

3. ETXEBARRI UDALA

Etxebarriko Udalean, aniztasunaren kudeaketa zeharka zuzentzen da haur, gazte, hezkuntza eta emakumearen eta berdintasunaren zerbitzuak barne hartzen dituen arlo soziokulturalaren barruan. Ere honetara udalerria kohesionatzen du, bere orografiagatik bi testuinguru garatzen baititu, udalerriko bizilagunen arteko lotura-lana egiten duen errepide orokorrak banatuta. Etxebarri hainbat migrazio-bolada izan ditu, barnekoak

zein kanpokoak. 1960ko eta 1970eko hamarkadetan, Etxebarri hazkunde demografiko handia izan zuen, Espainiako beste eskualde batzuetako langileen eta beste herrialde batzuetako etorkinen immigrazioaren ondorioz. Etorkin horiek industrian lan egitera iritsi ziren, eta gaur egun udalerriko biztanleriaren % 5 dira (Ikuspegi, 2022).

Gaur egun, Etxebarriko biztanleria askotarikoa eta multikulturala da, eta, besteak beste, Marokotik, Errumaniatik eta Ekuadorretik etorritako etorkinen presentzia handia dago. Hala ere, gaur egun ez dago udalerriko etorkinen kolektiboan kohesioa bultzatzen eta garatzen duen elkarte-mugimendu artikulaturik.

Bizikidetza Batzorde Mistoak prestatzen duen Bizikidetza Plan bat dago. Udalerriko bizikidetzarekin lotutako auzotarren gatazka eta kexen bitartekaritzatresna izatea du helburu, udalerriko bizilagun berrientzako harrera-tresna izan dena.

Hauek dira Etxebarriko Udalaren alderdi nagusiak: herritarrekin lan egiteko orduan duen hurbiltasuna eta elkarte-sare komunitarioa sustatu eta garatzea.

4. OROZKO UDALA

Zeharka lan egiten du, udalerrian bizi diren migratzaileei zerbitzua emanez. Orozko landa-eremua



da, eta nekazaritzan eta abeltzaintzan oinarritutako ekonomia du. Hala ere, XIX. mendearen amaieran eta XX. mendearen hasieran, inguruko industria garatzen hasi zen, eta horrek Espainiako beste eskualde batzuetako langileak erakarri zituen, bereziki Andaluziakoak, Galiziakoak eta Gaztelakoak.

1960ko eta 1970eko hamarkadetan, Orozko hazkunde demografiko handia izan zuen, Espainiako beste eskualde batzuetako langileen eta beste herrialde batzuetako etorkinen immigrazioaren ondorioz, bereziki Marokokoa eta Errumaniakoa. Etorkin horiek industrian lan egitera iritsi ziren.

Orozko Bizkaiko barnealdeko eremu menditsu batean dagoen udalerria da, eta horrek garraioari dagokionez zailtasun batzuk izan ditzake. Hori dela eta, biztanleria eta, bereziki, biztanleriaren % 6,7 osatzen duten atzeritarrak (Ikuspegui, 2022) erabat integratzen dira udalerriko gizarte-jardueretan, modu naturalean, kanpoko esku-hartzerik gabe.

Udalerriak kultura-, prestakuntza- eta aisialdi-jarduera ugari eskaintzen ditu, herritarren parte-hartzera bideratuak, Orozkon bizi diren pertsona guztiei eskaintzen zaizkienak, migratuak barne, eta modu naturalean eta aktiboan parte hartzen dutenak.

Gazteek elkarrekintzan jarduten dute eta beren gizarte-bizitza garatzen dute bertako beste gazteekin parte hartuz eta integratuz; pertsona helduak, berriz, beren eguneroko inguruneetan egoten dira.



4 ANIZTASUNA IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK KUDEATZEKO KONTUAN HARTU BEHARREKO 4 FAKTORE

Ikuspegi intersekzionaletik, identitateek aniztasunaren kudeaketan duten konplexutasuna eta elkarreragina aitortzen da. Identitate konplexu horiek ulertu eta jorratzean, pertsona guztientzako inklusio, ekitate eta justizia handiagoa susta daiteke.

Jarraian, etorkinen kolektiboaren ikuspegitik, etorkinei laguntzeko erakundeen ikuspegitik eta Bizkaiko udal batzuen ikuspegitik egindako topaketetan landutako nortasunak. Amaieran, garatutako ikuspegi elkarguneak eta desberdintasunak aztertzen dituen zutabe bat:

4.1 GENEROAREN IDENTITATE-ARDATZA

Aniztasunaren kudeaketaren ikuspegi intersekzionaletan, genero-identitatea kontuan hartu beharreko dimentsio kritikoa da. Genero-identitatea pertsonak beren generoaren arabera

identifikatzeko moduari dagokio, dela maskulinoa, femeninoa, ez bitarra, edo beste edozein genero-identitate.

Genero-identitateak eragina izan dezake pertsonen diskriminazioa eta bazterketa jasaten duten moduan, sarritan baliabideak eta aukerak eskuratzeko desberdintasunekin lotzen baita. Aniztasuna ikuspegi intersekzionaletik kudeatzean, garrantzitsua da genero-identitateen aniztasuna aitortzea eta errespetatzea, eta pertsona guztiek eskubide eta aukera berberak dituztela bermatzeko lan egitea, genero-identitatea edozein dela ere.

Horren barruan sartzen da oinarrizko zerbitzuetarako sarbidean dauden desberdintasunei heltzea, hala nola osasunari, hezkuntzari eta lanari dagokienez, bai eta talde baztertuetako kideek beren genero-identitatearen arabera askotan izaten duten diskriminazioari eta bazterketari aurre egitea ere.

Era berean, garrantzitsua da aitortzea matxismoak beste diskriminazio- eta zapalkuntza-modu batzuekin nola elkarreragin dezakeen, emakumeentzako diskriminazio- eta ekitaterik ezeko esperientzia bakarrak sortzeko, bereziki talde baztertuetako kideenak.



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<ul style="list-style-type: none"> - Emakume etorkin batzuek oraindik herrialde eta kultura batzuetan txertatuta dagoen matxismoari aurre egin behar diote, eta matxismo hori genero-indarkeriaren bidez adierazten da. 	<ul style="list-style-type: none"> - Genero-indarkeriari emakumeek jatorrian, migrazio-prozesuan eta azken helmugan bizi dutenetik heldu behar zaio. - Harrera-gizartearen jazarpen-esperientziak ere badaude. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ez da emakume etorkinen aurkako indarkeria-adierazpenik onartu behar, nahiz eta hori jatorrizko herrialdeetan normalizatuta egon. 	<p>Garrantzitsua da ikuspegi intersektionalak generoan oinarritutako diskriminazio- eta zapalkuntza-esperientziekiko sentikorak izatea, eta desberdintasun horiei heltzeko eta ezabatzeko lan egitea. Horren barruan sartzen da matxismoari forma guztietan heltzea, banakako jarrera eta praktiketatik hasi eta gizarte-politika eta -egitura zabaleneraino</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Beren kulturaren eta idiosinkrasiaren enbaxadore diren ekintzaile politikoak ikusarazi behar dira, lanean, soldatan eta bazterketa politiko eta sozialean diskriminazioa eta ekitaterik eza ezagutarazi nahi dutenak. - Emakume ekintzaile lider horiek beren nazionalitate bereko beste emakume batzuk ikusarazten dituzte, eguneroko tresnen bidez, hala nola kirola, sukaldaritza, dantza, antzinako tradizioak, horiek ahalduntzeko asmoz. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kultura-ekintzaileak eta enbaxadoreak beren bizilekutik independentea den tokiko kolektibo feministaren barruan erreferente gisa ikusaraztea, Euskadin bizi diren emakume nazional eta atzeritar guztiak ikusaraziz 	<ul style="list-style-type: none"> - Mugimendu feministen barruan egokitzeko, kokatzeko eta aitortzeko prozesuan zehar, emakume migratzaileek bi ikuspegi dituzte aurrez aurre: batetik, atzeritarrentzat feminismoa zer den eta, bestetik, feminismoak bertakoentzat zer esan nahi duen. Atazak bi ikuspegi horiek bat egitea garatu behar du, deserrotu gabe eta posizioak inposatu gabe. 	<p>Emakume etorkinek erabaki politikoak eta sozialak hartzean parte-hartze aktiboa izan dezaten sustatzea funtsezkoa da emakume horiek ahalduntzeko. Hori lortzeko, laguntza eman dakieke erakunde komunitarioei, emakume etorkinen ordezkariak sustatu behar da lidergo-guneetan, eta genero-berdintasuna sustatu behar da legedian eta politiketan.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Familia-buru diren ama etorkinak, erronka ugari dituztenak, besteak beste, lana lortzeko zailtasunari aurre egin behar diotenak, administrazio-izapideak garatzearekin lotutako zeregin ugari dituztenak, mendekotasuna duten pertsonak zaintzen dituztenak, egoera okerragoetan dauden senideak eta lagunak hartzten dituztenak. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kultura-politiken kudeaketaren eta partaidetzarako eta lankidetzarako espazioen barruan, familia- eta lan-betebeharrekin planifikatu eta bateragarriak izan behar dute. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<p>Emakume etorkinen artean, bai komunitateetan, bai harrera-gizartearen, laguntza-sareak sortzea indartzea eta sustatzea lagungarri izan daiteke emakume horiek ahalduntzeko. Sare horiek laguntza emozionala eman dezakete, baliabideak partekatu eta elkartasuna eta esperientzien trukea sustatu</p>



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<p>- Emakume etorkinek baliabide instituzionalek ematen dizkieten eskubideak eta aukerak ezagutzearen garrantzia.</p>	<p>-</p>	<p>- Udalerri txikietako emakumeen kolektibora hurbiltzeko zailtasuna.</p>	<p>Emakume etorkinen ahalduntzea osatzen duten estrategiak, hala nola aitortpena, erreferente izatea, mugimendu feministak egokitzea. Ikuspegi intersektionalari heldu behar dio, eta horrek esan nahi du premia espezifikoak identifikatu behar dituela eta aurre egin behar dieten oztopoak gainditu behar dituela, bere generoaren eta migrazio-egoeraren elkargunea dela eta. Emakumeen partaidetza ekonomikoa, politikoa eta soziala indartu behar da, eta emakume bakoitzaren genero-berdintasuna eta kultura-aniztasunarekiko errespetua sustatu behar dira.</p>



4.2 NAZIONALITATEAREN ETA ARRAZAREN IDENTITATE-ARDATZA

Aniztasunaren kudeaketaren ikuspegi interseksionalean, nazionalitateei lotutako identitateak ere kontuan hartzekoak dira. Nazionalitatea herrialde edo nazio jakin batekoa izateari dagokio, eta eragina izan dezake pertsonen diskriminazioa eta bazterketa jasaten duten moduan, dela jatorri etnikoagatik, kulturagatik, hizkuntzagatik edo erlijioagatik.

Ikuspegi interseksionalak nazionalitate desberdinei lotutako identitateen aniztasuna aitortzen eta errespetatzen du, eta pertsona guztiek eskubide eta aukera berberak izatea bermatzeko lan egiten du, jatorri nazionala edozein dela ere.

Era berean, garrantzitsua da onartzea identitate nazionala beste identitate batzuekin interseksiona daitekeela, hala nola genero-identitatearekin, arraza- edo etnia-identitatearekin, eta identitate sozioekonomikoarekin. Horrek areagotu egin dezake diskriminazioak eta bazterketak pertsonen bizitzan duten eragina.

Nazionalitate bat ezartzen digun jaiolekuari lotutako gure identitateak, non gure harreman-moduak nortasun bat ematen digun, onartu behar du pertsonen migratu egin dezaketela hainbat arrazoiengatik, hala nola aukera hobeak bilatzeagatik, familia bateratzeagatik, gatazketatik ihes egiteagatik eta jazarpenagatik, besteak beste.

Migratzeko eskubidea giza eskubideen nazioarteko hainbat hitzarmenetan aitortzen den giza eskubidea da. Eskubide horrek esan nahi du pertsona guztiek dutela asiloa beste herrialde batzuetan bilatzeko eskubidea, bai eta

jatorrizkoa ez den beste herrialde batean bizitzeko eta lan egiteko eskubidea ere.

Adibidez, pertsona batek bere arrazagatik diskriminazioa jasan dezake, baina bere generoagatik, orientazio sexualagatik, erlijioagatik, desgaitasunagatik edo beste edozein nortasunengatik ere diskriminatu daiteke. Garrantzitsua da ulertzea identitate horiek nola lotzen diren elkarrekin, eta diskriminazioko eta ekitaterik ezeko esperientzia paregabeak eragin ditzaketela.

Aniztasuna ikuspegi interseksionaletik kudeatuz, nortasun anitz baztertuta dituzten pertsonen, arrazakeria barne, aurre egin behar dieten oztopoei heldu nahi zaie. Horrek esan nahi du arraza-aniztasunaren garrantzia aitortzeaz gain, arrazakeriak beste diskriminazio-modu batzuekin nola elkarreagin dezakeen ere ulertzea, desberdintasun konplexuak sortzeko. Beraz, ikuspegi interseksionalek sentikorrak izan behar dute arrazagatiko diskriminazio- eta marjinazio-esperientziekiko; beharrezkoa da lan egitea desberdintasun horiei heltzeko eta horiek ezabatzeko.



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<ul style="list-style-type: none"> - Nazionalitate edo arraza jakin bateko etorkinenganako estigma negatiboek eragina dute harrera-herrialdean immigrante bat hautemateko eta tratatzeko moduan; adibidez, mafiarekin lotutako kolonbiarrak, delinkuentziarekin lotutako marokoarrak, prestakuntzarik gabeko eta gaitasunik gabeko afrikarrak - Etorkinenganako gorroto-mezuen eta aurreiritzien eraginpean egotea etengabe, zeharka eta zuzenean 	<ul style="list-style-type: none"> - Oreka aurkitu behar da kolektibo integratzaileak aurrez aurre dituen diskriminazio desberdinen eta modu kolektiboan lotzen diren moduaren artean, ikuspegi sozial komunitario integratzailea indartzea helburu izanik. - Zenbait nazionalitatek dituzten aurreiritziak eta gizarte-bazterketako egoera 	<ul style="list-style-type: none"> - Migratzaileen jatorriarekin lotutako hainbat ikuspegi, pertzepzio eta estigma daude, hainbat taldetan katalogatuta; bai laguntza humanitariokoak, harrera hobea dutenak, eta, modu irregularrean iristen direnak, haien identifikazio geografikoak iritzi eta aurreiritziak garatzen ditu, batzuk eta besteak modu desberdinetan tartekatzen dituztenak. - Komunikazioak zeregin garrantzitsua du eraikuntza horietan - Beharrezkoa da bizikidetzan lan gehiago egitea, bertako biztanleak desagerraraziz eta heziz gorroto- eta estigmatizazio-mezuen aurka. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nazionalitateei lotutako identitateak garrantzitsuak dira kontuan hartzeko, eta arrazakerian eta xenofobian oinarritutako edozein diskriminazio- edo bazterkeria-motari heldu behar zaio, kontuan hartu beharreko faktorea baita, eta sentsibilizazio- eta kudeaketa-tresnekin heldu behar zaie.
<ul style="list-style-type: none"> - Administrazio-egoera irregularrean dauden migratuak ikusezinak dira administrazio-errekursoen aurrean. 	<ul style="list-style-type: none"> - Egoera irregularrean dauden pertsonen harrera-baliabideak badituzte; hala ere, legezko bizileku-prozesuetara iristea lortzen ez dutenez, sistematik kanpo geratzen dira, eta ikusezin bihurtzen dituzte. - Egoera irregularrean dauden etorkinak ez daude erabat ikusezin, baliabide batzuetara jo dezakete beren eskubideak erreklamatzeko eta migrazio-prozesuan laguntza eskatzeko. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Migratzaile askok oztopoak eta desberdintasunak dituzte helmugako herrialdeetan eskubideak eta aukerak eskuratzeko orduan, eta hori kalteberatasun- eta bazterkeria-egoeretan gerta daiteke



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<p>- Pribilegio diplomatikoak eta herrialde batzuen arteko nazioarteko akordioen arteko negoziazioak; nazionalitateen arteko hesi bereziak garatzen ditu</p>	-	<p>- Garapenerako lankidetzaz-politikak diskurtso politikoaren eta nazioarteko akordioen mende daude, errefuxiatua nola ikusi behar den oztopatzen baitute, eta, horrekin batera, baliabideak mobilizatu, pertsonak mobilizatu haren harreraren alde edo kontra.</p> <p>- Aurrekontu-zuzkidurak Eusko Jaurlaritzak ezartzen dituen ildo eta interesen arabera kudeatzen dira, tokiko errealitateei eta premiei oso tarte txikia utziz. Beharrezkoa da ikuspegi intersektionalarekin batera ikustea, baliabideak zeharka kudeatzeko.</p>	<p>- Garrantzitsua da migratzeko eskubidea aitortzea eta lan egitea, pertsona guztiek eskubide eta aukera berberak izango dituztela bermatzeko, migrazio-estatusa edozein dela ere. Migratzeko eskubidea giza eskubide garrantzitsutzat hartzen da, eta, beraz, migratzaileek aurrez aurre dituzten desberdintasunak eta oztopoak aztertu behar dira.</p>
<p>- Hispaniar hiztunek duten posizio pribilegiatua, eta, beraz, migrazioa egokitzeko prozesua, ez dago hizkuntza-oztoporik, gaztelania ez den beste ama-hizkuntza bat duten beste nazionalitate batzuen aldean.</p> <p>- Nazioarteko eta tokiko politikek, migrazioa legezatzeko prozesuari dagokionez, nazioen eta kolektiboaren arteko kalteberatasunak garatzea ahalbidetzen duten lehentasunak ezartzen dituzte, nazionalitate batzuk beren migrazio-estatusa legezatzeko behar duten denborari dagokionez modu</p>	-	-	<p>- Garrantzitsua da zenbait nazionalitatek Espainiara edo beste herrialde batzuetara migratzean izan ditzaketen desberdintasunei eta erosotasunei heltzea. Desberdintasun horiek zenbait faktorek eragin ditzakete, hala nola aldeko migrazio-politikek, aldeko akordioek, bisak lortzeko erraztasunek edo nazionalitate jakin batzuei beste batzuekin alderatuta abantailak eman diezazkieketen beste inguruabar batzuek.</p>



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<p>pribilegiatuan kokatuz. Horren adibide dira Ukraina eta Latinoamerikako zenbait herrialde.</p> <p>- Gazteak baztertuta sentitzen dira, unibertsitateko hezkuntza-espazioetan dutelako jatorria, eta unibertsitatearen berezko espazioetan parte hartzerakoan diskriminazioa jasaten dute, beste unibertsitate-talde batzuekin berdintasunez.</p>	<p>- Gutxi dira unibertsitate-espazioetara sartzen diren gazte atzerritarrak; izan ere, taldea enplegagarritasunerako prestakuntzara zuzentzen da beti, ziurtagirien bidez.</p>	<p>- Garrantzitsua da euskarara sartzeko politikak diseinatzea, iritsi berri diren gazteek unibertsitate-prestakuntza jaso ahal izan dezaten. Hizkuntza politika zeharkakoagoak eta tokikoagoak egon behar dira.</p>	<p>- Gizarte hartzaile osoan, bereziki unibertsitateko klaustroetan, kultura arteko sentsibilizazioa eta hezkuntza sustatu behar dira, nazionalitate eta kultura guztien ulermena eta errespetua sustatuz. Horrek lagunduko du aurreiritziak eta estereotipoak gainditzen, eta migratzaile guztien aniztasuna eta ekarpenak baloratzen, jatorria edozein dela ere</p>



4.3 IDENTITATE SOZIAL ETA POLITIKOAREN ARDATZA

Aniztasunaren kudeaketaren ikuspegi interseksionalean, identitate soziala eta politikoa kontuan hartu beharreko alderdi garrantzitsua da. Gizarte-identitateak adierazten du pertsonak nola ikusten duten beren burua gizarte-arau eta -igurikimenei dagokienez, eta identitate politikoak, berriz, pertsonak nola ikusten duten beren burua botere politikoarekin eta erabakiak hartzearekin lotuta.

Bi identitateen eragina izan dezakete arrazak, generoak, sexu-orientazioak, erlijioak, gizarte-klaseak, desgaitasunak eta aniztasunaren beste dimentsio batzuek, eta

eragina izan dezakete pertsonak diskriminazioa eta bazterkeria jasaten duten moduan.

Aniztasuna ikuspegi interseksionaletik kudeatzean, garrantzitsua da identitate sozial eta politikoen aniztasuna aitortzea eta errespetatzea, eta lan egitea pertsona guztiek eskubide eta aukera berberak izan ditzaten bermatzeko, haien identitatea edozein dela ere.

Horren barruan sartzan da inklusioa eta partaidetza sustatzea erabaki politikoak eta sozialak hartzerakoan, bai eta talde baztertuetakoko kideek aurre egin behar dieten desberdintasunei eta oztopoei heltzea ere.



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<p>- Migrazio-prozesuetan laguntza psikosoziala sartzeko beharra, emigrazioaren normalizazioak eragiten dituen itxaropen faltsuak arintzeko, depresioa, antsietatea eta egokitzeko arazoak sor baitituzke.</p>	<p>- Harrera-lurraldearen errealitateari buruzko alde aurreko pertzepzio bat dago, eta, askotan, etorkinek harrera-baliabideak hautemateko duten modua indargabetzen du.</p>	<p>- Bitarteko egoera batera iritsi behar da migratutako pertsonen eta harrera-gizartearen arteko balioen eskalan, kultura eta ikuspegi desberdinen bizikidetzan ahalbidetzeko.</p>	<p>- Beharrezkoa da migratzaileek harrera-lurraldeko errealitateari aurre egitean dituzten itxaropenak kontuan hartzea. Sustapenaren, kultura-orientazioaren, elkarrizketaren eta parte-hartzearen, aukera-berdintasunaren eta itxaropenak kudeatzeko laguntzaren bidez. Horrek migratzaileak beren ingurune berrian hobeto integratzen eta ongizatea lortzen lagunduko luke.</p>
<p>- Administrazio publikoek, laguntza-erakundeek eskaintzen dituzten harrera-sareetara sartzeko eragozpenak, izapide administratiboei, bankuei, etxebizitzari, osasunari eta prestakuntzari dagokienez, besteak beste, etorkin batzuen eten digitalagatik, informazioa ez jakiteagatik, erakundeekiko mesfidantzagatik eta abarengatik.</p>	<p>- Etorkin batzuek ez dute konfiantzarik, gertutasunik, erakundeekiko fidagarritasunik, eta beren premiak konpontzen laguntzeko eskura dituzten baliabide batzuk ere ez dituzte; esate baterako, tituluaren homologazioa, administrazio-egoera legezatzeko izapideak, enplegarritasunerako aholkularitza, eta abar. Era berean, ez dira fidatzen irregulartasun edo diskriminazioaren bat salatu behar dutenean.</p> <p>- Baliabideetarako irisgarritasunarekin batera, erakunde publikoetan arreta ematen duten pertsonen ordutegiak, enpatia eta tratua ona, hizkuntza-oztopoak eta laguntza jasotzen duten pertsonen gaitasun digitalak bateragarri egiteko aukerak izan behar dira.</p>	<p>- Erakunde publikoen eta herritarren arteko komunikazioak argia, adeitsua eta gertukoa izan behar du. Horregatik, beharrezkoa da pertsonak artatzeko leihatiletan zuzenean lan egiten duten pertsonak sentibilizatzeko eta prestatzeko. Erakunde publiko guztiek egin beharreko etengabeko lana da</p>	<p>- Migratzaileek erakunde publikoekiko konfiantzarik ez izatea hainbat arrazoiengatik gerta daiteke, hala nola diskriminazioaren aurreko esperientziengatik, hizkuntza-, informatika- eta kultura-oztopoengatik, informazio-faltagatik, deportazioarekiko beldurragatik edo harrera-herrialdeko lege- eta administrazio-sistematikiko ahaidetasun-faltagatik.</p> <p>- Garrantzitsua da kontuan hartzea konfiantza eraikitzearen denbora behar dela eta etengabeko prozesua dela. Erakunde publikoen konpromisoa behar da migratzaileen kezkei eta premiei eraginkortasunez eta erukiz heltzeko. Horrela eginez gero, erakunde publikoekiko konfiantza handiagoa eta komunitate migratzaileen eta agintari publikoen arteko lankidetzaren handiagoa susta dezake.</p>



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
	<ul style="list-style-type: none"> - Etorkinei laguntzeko erakunde batzuen ustez, laguntza behar duten pertsonen artean, etorkinei arreta emateko edo boluntariotza egiteko giza baliabideak, komunikaziorako laguntza eta konfiantza eta harremanak sendotzeko laguntza izatea. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Harrera-lurraldearen barruan etorkin irregularrak eta erregularrak indartzea eta ikusaraztea, etorkinek berek beren beharrak eta erronkak defenda eta azal ditzaten ahalbidetuz, etorkinei laguntzeko erakundeen paternalismoa atzean utzita. 	<ul style="list-style-type: none"> - Immigranteei laguntzeko erakundeen esku-hartzeen paternalismoa folklore-jaialdiei, janari tradizionalari eta abarri laguntzeko etorkinen parte-hartzea laukitzen denean agertzen da. Horren ondorioz, harrera-gizarteari etorkinen errealitateen eta gaitasunen zati bat baino ez zaio ezagutarazten. - Politikara irits daitezkeen eta administrazio publikoetan etorkinak kontseilari gisa ordezkari ditzaketen immigrante liderrak ikusaraztea. - Aniztasuna kudeatzea ahalbidetzen duten politikek etorkinen elkarte-kolektiboaren ezagutzarekin harremanetan egon behar dute; izan ere, horrelakorik ez badago, ikuspegi paternalista batetik egiten jarraituko da 	<ul style="list-style-type: none"> - Udalerrietako bizikidetzaren arazoa migratzaileen harrerarekin zerikusia duten herritarrei udalerrak ematen dizkien zerbitzu eta baliabideetatik abiatzen da, harrerako biztanleriaren eta bertako biztanleriaren artean banaketa eta erabilera desberdina hautematen ez den bitartean. Azken horrek uste du zerbitzu horiek ez diotela ekarpenik egiten zergadun gisa, eta eragotzi egiten du biztanleria modu positiboan kohesionatzea politikari horien aurrean. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia horiek ezartzeak etorkinen parte-hartze aktiboa bultzatu dezake, etorkinen beharrak eta erronkak defendatzeko ahaldunduz, eta zenbait erakundetan egon daitezkeen paternalismoa haustea. Helburua etorkinekin lankidetzan aritzea da, haien esperientzia aitortuz eta konponbideak bilatzeko eta beren bizitzak hobetzeko agente aktibo izan daitezkeen ahalbidetuz



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<ul style="list-style-type: none"> - Elkarreei eragitean laguntza ekonomiko zuzenik eta iraunkorrik ez izateak zaildu egiten du langile liberatuak izateko aukera, lan jarraitua eta iraunkorra egin ahal izateko. Gaur egun, elkarre-sareak boluntariora-lana eta laguntza ekonomiko oso txikiak ditu euskarri, eta horiek ez dute ahalbidetzen eragin handia izatea. - Elkarreen ekintzaren barruan, herrialdeen eta kolektiboan artean, pentsamolde desberdinak daude, lan kohesionatua zailtzen dutenak, batez ere etorkinen desberdintasun sozialengatik, familia eta ekonomia uztartzeagatik, horiek zaildu egiten baitute eremu horietan parte hartzea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Indartze-prozesuetan jarraitzea, elkarre-sareak genero-proiektuak, euskara eta nazioarteko lankidetzak garatu ahal izan ditzen, zeharkakoagoak izanik, eta, horrela, migratzaileen lidergoa sendotzea. Immigrazio-dirulaguntzei ekitea ez sailkatzea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Udalerri batzuek aurrekontu-partidak dituzte aniztasunaren kudeaketa garatzeko dirulaguntzen ildoak eta deialdiak garatzeko. Jardunbide egokia da zeharkako dirulaguntzen ildoak ezartzea, genero-ekintzak, gazteak, immigrazioa, kultura eta abar integratzeko. Modu horrek proiektuen kudeaketan eragin handiagoa izatea bermatzen du. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aniztasunaren kudeaketaren inguruan garatzen diren politikak aurrekontuen euskarri bateratua izan behar dute Euskadi osoan. - Aurrekontu mailan udalerrien artean dauden ezberdintasunen ondorioz, lurralde-kohesioaren ikuspegia ahula da. - Lankidetzak, herritarren parte-hartzea eta plangintza estrategikoa funtsezkoak dira udalerri txikietan aurrekontu-kudeaketa eraginkorra lortzeko. Gainera, eskura dauden kanpoko baliabideak eta laguntzak aprobetxatzea lagungarria izan daiteke komunitatearen gauzatze-gaitasuna indartzeko eta bizi-kalitatea hobetzeko.



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<p>- Elkarrekin indartzearen garrantzia, aniztasuna ikuspegi intersektionaletik kudeatzeko ikuspegia barne hartzen duten proiektuak garatzea ahalbidetzen duen tresna gisa.</p>	<p>- Elkarrekin sarearen barruan egiten den lana ezagutu behar da, eta, horrela, premiekin bat datozen esku-hartzeak garatu behar dira, ez.</p> <p>- Arteen eta kulturaren garapena oso errotuta dago lan komunitarioan, eta horrek erraztu egin du Euskadin, bere elkarrekin-tradizioagatik, elkarrekin-sarea topagune gisa garatzea, adierazpen artistikoak eta kulturalak egitea eta birsortzea ahalbidetuz. Beharrezkoa da estrategia horiek harrera-gizartean integratzea ahalbidetuko duten estrategiak kudeatzea, kide izateko leku bat emanez</p>		<p>- Elkarrekin indartzea funtsezkoa da ikuspegi intersektionalan; izan ere, ordezkaritza, eskubideen defentsa, baliabide eta zerbitzuetarako sarbidea, gaitasunen garapena eta sareen eraikuntza eta lankidetzak sustatzen ditu. Erakunde eta elkarrekin komunitarioak indartzean, talde eta komunitateak ahalbidetzen dira aurrerantzean egin behar diren erronkei aurre egin diezaieten eta gizarte inklusiboagoak eta bidezkoagoak eraikitzen lan egin dezaten.</p>



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<p>- Erakunde publikoek immigrazioarekin lotutako gaiak egokitzeko eta etiketatzeko duten erraztasuna, baliabideak (dirulaguntzen ildoak, dibertsitate-planak), harreragune instituzionalak eta abar kudeatu ahal izateko. Intersektionalitatea kontuan hartu gabe.</p>	<p>- Laguntza-erakundeek eskaintzen dituzten esku-hartzeak sektore arteko errealitateetara egokitzeko zailtasuna, etorkinen kolektiboaren prozesu pertsonalak egokituz, helburu eta konpromiso instituzionalei eta horien antolamendu-plangintzari begira</p> <p>- Kultura-aniztasunaren kudeaketak ez du erakunde bakoitzaren migrazio-arlokoa bakarrik izan behar; kultura-aniztasunak erakunde-mailako kultura-politiken barruan egon behar du, herri-administrazioetan</p>	<p>- Udalerrri txiki askok ez dute baliabide nahikorik herritarren beharrei erantzuteko; harrera-politikak ez dira nahikoak.</p> <p>- Mankomunitateen sareko lana indartu behar da, eta, bestetik, jendeari begira lan egiten duten pertsonen prestakuntza, informazio egokia eman dezaten.</p>	<p>- Garrantzitsua da etorkinei gaitzeko eta ahalduzko aukerak ematea, beren eskubideak ulertu eta defenda ditzaten, lidergo eta parte-hartze zibikoko trebetasunak eskura ditzaten, eta beren beharren alde egiteko gaitasuna gara dezaten. Horrek barne har ditzake gaikuntza-tailerrak, mentoretza-programak eta komunikazio- eta negoziazio-trebetasunak garatzen laguntzea</p>
<p>- Garrantzitsua da etorkinen elkarten eta erakunde arteko elkarreragin- eta komunikazio-prozesuak ikusaraztea eta indartzen jarraitzea, herritarren arteko bizikidetza hobetzeko.</p>	<p>- Beharrezkoa da egunero sentsibilizazioan eta bi norabideko informazioaren hedapenean lan egitea, informazio hori etorkinen kolektiboarentzat eta bertako biztanleentzat eskuragarri egon dadin.</p>		<p>- Erakunde publikoen eta migratzaileen artean komunikazio-bide argiak eta gardenak ezartzeak aukera ematen du zerbitzuei, eskubideei eta prozedurei buruzko informazio zehatza eta ulergarria emateko, formatu eskuragarriak eta hizkuntza argia erabiliz. Horrek ziurgabetasuna murrizten eta erakundeengan konfiantza sortzen lagunduko du.</p>
<p>- Hainbat nazionalitatek eta egoera ekonomikok bat egiten duten espazioen kohesioa indartzea. Auzoak dira hainbat jarduera elkartzen diren kulturarteko bizikidetza ikusarazteko gune egokiak, hala nola, auzoko jaiak, azokak, tokiko proiektuak</p>			<p>- Etorkinei beren auzoaren edo udalerrriaren zati bat egiten uzteak agerian uzten du bertako kide izatearen zentzua, integrazio natural eta arina ahalbidetuko duena, bizikidetza erraztuz.</p>



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<p>- Europako kolonialismoaren ondorio iraunkorrek ondorio iraunkorrak izan dituzte munduko leku askotan pobrezian eta desberdintasunean, eta horrek migrazio ekonomikoa eta behartutako desplazamendua ekarri ditu zenbait herrialdetan.</p> <p>- Afrikako eta Latinoamerikako nazioak ustiapen-lurraldea izan dira, sistema desegituratu baten barruan, eta sistema horrek migratzaileen kalteberatasuna are gehiago garatzen du.</p> <p>- Erakundeak uzteko gatazkak edo egoerak dauden herrialdeetan dauden zailtasunak, diru-sarrerak bermatzeko errentaren laguntzak edo migrazioa legezatzeko prozesua eskuratzeko administrazioak eskatzen duen dokumentazioa eskuratzea eragozten dutenak</p>			



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<ul style="list-style-type: none">- Erakundeak uzteko gatazkak edo egoerak dauden herrialdeetan, diru-sarrerak bermatzeko errentaren laguntzak edo migrazioa legezatzeko prozesua eskuratzeko administrazioak eskatzen duen dokumentazioa eragozten dutenak- Etorkinen elkarteak indartzeko deialdiek baliabide gutxi dituzte, eta, ondorioz, ezin da elkarteen barruan kudeaketa indarturik egin.			<ul style="list-style-type: none">- Funtsezkoa da komunitateak parte hartzeko espazioak sortzea, etorkinek erabakiak hartzeko prozesuetan eta politiken eta programen plangintzan parte-hartze aktiboa izan dezaten. Komunitate migratzaileak politika publikoen diseinuan eta inplementazioan inplikatzeko erakundeekiko konfiantza indartzen du, eta aukera ematen du migratzaileen beharrak kontuan hartzeko



4.4 IDENTITATE ARDATZ SOZIOEKONOMIKOA

Aniztasunaren kudeaketaren ikuspegi intersektionalean, identitate sozioekonomikoa kontuan hartu beharreko alderdi garrantzitsua da. Identitate sozioekonomikoa pertsona batek gizartean duen posizio sozial eta ekonomikoari dagokio, eta hainbat faktorek eragin dezakete, hala nola hezkuntzak, diru-sarrerak, okupazioak eta etxebizitzaren jabetzak, besteak beste.

Aniztasuna ikuspegi intersektionaletik kudeatzean, garrantzitsua da identitate sozioekonomikoen aniztasuna

aitortzea eta errespetatzea, eta lan egitea pertsona guztiek eskubide eta aukera berberak izan ditzaten bermatzeko, edozein dela ere haien posizio sozioekonomikoa.

Horren barruan sartzen da oinarrizko zerbitzuak (osasuna, hezkuntza eta lana) eskuratzeko desberdintasunei heltzea, bai eta gizarte- eta ekonomia-arloan baztertutako taldeetako kideek askotan izaten duten diskriminazioari eta bazterkeriari aurre egitea ere.



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<ul style="list-style-type: none"> - Etorkin kualifikatuei ez zaie errekonozimendurik ematen, eta are gutxiago lanpostu kualifikatuak lortzeko aukerari; izan ere, etorkin gehienek betetzen dituzten enpleguak zaintza eta zerbitzuekin lotuta daude, bertakoek lanpostu hobeak lortzeko aukera izan dezaten. - Enplegu-politikak ez du aniztasunean begirada bat, tituluen homologazioarekin, jatorrizko herrialdeetako lan-bizitzaren aitortpenarekin, hizkuntza-oztopoekin lotutako oztopo baztertzailen alde egiten du. - Aniztasuna kudeatzeko planak beren ezagutza blaitzen duten profesional etorkinek diseinatu beharko lituzkete, eta bi norabideko ikuspegia izan beharko lukete, pertsona kualifikatu horiei diru-sarrerak sortzearekin batera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unibertsitate-titulua homologatzeko prozesuak erraztea, lan-aukera hobeak izateko eta laneratzeko. - Lan-aniztasuna etorkinei laguntzeko erakundeen barruan, erreferenteak eta konfiantza-espazioak identifikatzen dituen lan-nitxo bat garatzea ahalbidetzen duena. 		<ul style="list-style-type: none"> - Etorkin kualifikazioak aitortzen dituzten estrategiak ezartzea, lan-eremuan aukera-berdintasuna izan dezaten. Horrek gizarte inklusiboagoak eraikitzen laguntzen du, non pertsona guztien talentua eta gaitasunak guztiz baloratzen eta aprobetxatzen diren, jatorria edozein dela ere.



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<ul style="list-style-type: none"> - Egoera administratibo irregularrean dauden migratuak lan-merkatuan oso baldintza eskasetan lan egiteko prest dauden biztanleak dira. - Etorkinen ekarpena ikusarazi behar da, eskulan merke ez-kualifikatutik haratago, non etorkinen parte-hartzea espazio batzuetan, dantzetan eta janari exotikoan onartzean oinarritzen den. 	<ul style="list-style-type: none"> - Atzerritarrei buruzko legearen erreformak, errotzeko modu berriei bide ematen dietenak eta prestakuntza-prozesuak jarraitzeko aukera ematen dutenak, epe luzera legezko bizilekua eta enplegarritasuna izateko - Ez dago egoera irregularrean dauden pertsonei egokitutako prestakuntza-prozesurik, curriculuma etorkizuneko enplegarritasunera egokitu ahal izateko; aitzitik, haien administrazio-egoera aldatzen da. - Etorkinak gizarteratzeko eta gizarteratzeko aukera emango duten enplegu-politikak garatzea, enpresa-premiekin lotura izan behar du, eta, horrela, enplegarritasuna indartu behar da. - Enplegarritasuna lan-beharrekin guztiz bateraezink diren ziurtagiriak lortzearekin lotuta dago. 	<p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gizartea sentsibilizatzea, gizarterari oro har zuzendutako sentsibilizazio-kanpainen bidez, etorkinen prestakuntzari lotutako estereotipoei eta aurreiritziei aurre egiteko. Lan-arloko esperientziek eta ezagutzek dakarten aniztasuna eta aberastasuna sustatzea, eta etorkinen potentziala erabat onartzea eta aprobetxatzea dakartzan onura ekonomikoak eta sozialak nabarmentzea.



ETORKINEN IKUSPEGI KOLEKTIBOA	ETORKINEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN IKUSPEGIA	ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN IKUSPEGIA	ANALISIA BAT-EGITEA/DESADOSTASUNAK
<ul style="list-style-type: none"> - Aporofobia, hau da, pobrezia-aren kriminalizazioa, kale-egoeran dauden pertsonenganako estigma, gizarte-bazterketa eta bazterketa ekonomikoa, eta zerbitzu eta aukeratarako sarbiderik eza. Etorkinei neurritz kanpo eragin diezaieketen diskriminazio-moduak dira. 	<ul style="list-style-type: none"> - Etorkinen benetako egoeretatik aldentuta dauden esparru juridiko eta instituzionalei erantzun behar die gizarteratzeak, baztertuei lehenetsuna emanez eta beste errealitate batzuk alde batera utziz. Horrek zedarritze mugatzaileak eragiten ditu, eta epe luzera ezin dira etorkinak aktiboki integratu. - Gizarte-baliabideak ez daude prest etorkinen kolektiboari arreta emateko bakarrik, zaugarritasun-egoeran dauden pertsona guztien zerbitzura daude. Batzuk gainezka daude, ez baitira nahikoak eskakizun guztiak ebazteko. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - Aporofobia, pobreekiko edo kalteberatasun-egoeran dauden pertsonetako beldurra, arbuioa edo diskriminazioari buruzkoa, berdintasuna eta gizarteratzea sustatzeko ikuspegi intersektionaletik landu daitekeen fenomeno da. - Zaugarritasun-egoeran dauden pertsonetako enpatia eta ulermena bultzatu daitezke, benetako istorioen eta testigantzen eraginpean jarritik. Horrek berekin ekar dezake narratiba positiboak zabaltzea, pobrezia-egoeran dauden pertsonen erresilientzia eta potentziala nabarmenduz, lotura emozional handiagoa eta perspektiba aldaketa sortuz.
<ul style="list-style-type: none"> - Euskara-eskakizunak dituzten lanpostuetan lan egiteko aukera txikia, eta, kasu batzuetan, EGA. - Euskadira heldu diren atzeritar kualifikatuek oztopo handia dute, beren lanbide-profilarekin bat datozen lanpostuetan euskara eskatzen dutelako. 	<ul style="list-style-type: none"> - Euskara ikasteko aukera emango duten doako integrazio linguistikoko eta unibertsaleko prozesuak landu behar dira. 		<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia horiek inplementatzea, euskara etorkinentzako oztopo ez izatea bermatu daitezke, eta komunitateko kide guztien inklusioa eta parte-hartze handiagoa sustatzea.



5 ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK

Ø Erakunde publikoek eta laguntzakoek aniztasunaren kudeaketari ikuspegi interseksionaletik heldu beharko liokete, beren politikak eta programak eraginkorrak izan daitezen komunitate marjinatu askotako pertsonen aurre egin behar dieten desberdintasunei eta diskriminazioari aurre egiteko orduan. Horrek interseksionalitatea sakon ulertzea eskatzen du, bai eta komunitate horien beharrei eta kezkei arreta arretaz eskaintzea ere. Ikuspegi interseksional hori hainbat modutan eman daiteke:

1. **Interseksionalitatea ezagutzea:** erakunde publikoek onartu beharko lukete pertsonen nortasun eta esperientzia ugari dituztela, eta horiek elkarri eragiten diotela eta beren bizitza- eta diskriminazio-esperientziei forma ematen dietela. Hori aitortzean, erakundeek politika eta programa eraginkorragoak diseina ditzakete etorkinek aurrez aurre dituzten desberdintasunei eta diskriminazioari aurre egiteko.

2. **Identitateen arabera banakatutako datuak biltzea eta aztertzea:** Erakunde publikoek identitateen arabera banakatutako datuak bildu eta aztertu beharko lituzkete, hala nola arraza, generoa, sexu-orientazioa, erlijioa eta desgaitasuna, pertsonen hainbat testuingurutan aurre egin behar dieten desberdintasunak eta diskriminazioa identifikatzeko. Horrek lagundu diezaieke erakundeei desberdintasun horiei aurre egiteko politika eta programa eraginkorragoak diseinatzen.

3. **Komunitate baztertuak tartean sartzea:** Erakunde publikoek baztertutako komunitateak inplementatu beharko lituzkete politikak eta programak diseinatzen eta ezartzen. Horrek lagundu egin diezaieke erakundeei komunitate horien beharrak eta kezkek hobeto ulertzen, eta ziurtatu programak eta politikak eraginkorrak eta onargarriak direla xede dituzten pertsonentzat.

4. **Langileak gaitzea:** Erakunde publikoek interseksionalitatea ulertzeko eta aniztasuna kudeatzeko gaitasuna eman beharko liekete langileei. Hori lagungarria izan daiteke politikak eta programak modu eraginkorren eta sentikorren ezar daitezen helburu duten pertsonen identitateekiko.

5. **Politiken eta programen eragina ebaluatzea eta monitorizatzea:** Erakunde publikoek aldizka ebaluatu eta monitorizatu beharko lukete beren politikek eta programek diskriminatutako, baztertutako eta kalteberak diren nortasun eta komunitateetan duten eragina. Horrek arazoak identifikatzen eta dauden politiken eta programen eraginkortasuna hobetzen lagun dezake.

Ø Etorkinen kolektiboaren eta erakundeen artean konfiantzazko harremanak ezartzeari dagokionez, garrantzitsua da kontuan hartzea konfiantza eraikitzeke denbora behar dela eta etengabeko prozesua dela. Erakunde publikoen konpromisoa eskatzen du migratzaileen kezkei eta beharrei eraginkortasunez heltzeko. Hori egitean, erakunde publikoekiko konfiantza handiagoa eta komunitate migratzaileen arteko lankidetzak handiagoa susta daiteke.



Migratzaileek erakunde publikoetan duten konfiantza sustatzeko, estrategia hauek ezar daitezke:

1. Irigarritasuna eta sentsibilitate kulturala: Erakunde publikoak migratzaileentzat irigarriak direla bermatzea, zerbitzuak hainbat hizkuntzatan eskainiz eta migratzaileen kultura eta testuinguru desberdinak kontuan hartuz. Erakundeetako langileak sentsibilitate kulturean eta pertsona horien premia espezifikoetara aurre egiteko moduan trebatzea, horrek konfiantza sortzen lagun baitezake.

2. Komunikazio argia eta gardena: Komunikazio-bide argiak eta gardenak ezartzea erakunde publikoen eta migratzaileen artean. Zerbitzuei, eskubideei eta prozedurei buruzko informazio zehatza eta ulergarria ematea, formatu irigarriak eta hizkuntza argia erabiliz. Horrek ziurgabetasuna murrizten eta erakundeengan konfiantza sortzen lagunduko du.

3. Hezkuntza eta zabalkundea: Komunitate migratzaileei zuzendutako hezkuntza- eta dibulgazio-kanpainak egitea, haien eskubideei, eskura dituzten zerbitzu publikoetara eta legea babesteko mekanismoetara buruzko informazioa emateko. Hori tailerren, informazio-liburuxken, ekitaldi komunitarioen eta migratzaileen erakundeekin egindako lankidetzaren bidez egin daiteke.

4. Komunitatearen parte-hartzea: Etorrinek erabakiak hartzeko prozesuetan eta politiken eta programen plangintzan parte-hartze aktiboa izan dezaten sustatzea. Komunitate migratzaileak politika publikoen diseinuan eta inplementazioan inplikatzeko erakundeetara konfiantza indartzen du, eta aukera ematen du migratzaileen beharrak kontuan hartzeko.

5. Eskubideen babesa eta diskriminazioaren aurkako borroka: Neurri irmoak hartzea migratzaileen eskubideak babesteko eta edozein diskriminazio edo abusu moduren aurka borrokatzeko. Horrek berekin dakar eskubideen urraketak salatzeko eta zigortzeko mekanismo eraginkorrak ezartzea, eta migratzaileei justiziarako sarbidea bermatzea.

Ø Etorrinek beren beharrak eta erronkak defendatu eta azal ditzaten sustatzeko, funtsezkoa da paternalismoa atzean uztea eta ikuspegi ahaldunduagoa sustatzea. Etorrinen parte-hartze aktiboa sustatu daiteke, haien eskubideak defendatzeko ahaldundua eta haien erronkei aurre egitea, erakunde batzuetan egon daitezkeen paternalismoa hautsiz. Helburua lankidetzan lan egitea da; etorkinek beren erakundeak eta erakundeak, beren esperientzia aitortuz eta konponbideak bilatzeko eta bizi-kalitatea hobetzeko agente aktibo izan daitezkeen ahalbidetuz. Erabil daitezkeen estrategia batzuk:

1. Parte hartzeko guneak: Hori bi bidetan emango litzateke:

a. Parte-hartze aktiboko espazio propioak indartzea, etorkinek beren beharrak, erronkak eta kezak adieraz ditzaten,

b. Etorrinek eztabaida-taldeetan, erakundeen arteko elkarrizketa-mahaietan eta kontsulta-kontseiluetan parte hartzea, etorkinek zuzenean parte har dezaten erabakiak hartzen eta programak eta politikak planifikatzen.



2. **Gaitasunak indartzea:** Etorkinei gaitzeko eta ahalduentzako aukerak ematea, beren eskubideak ulertu eta defenda ditzaten, lidergo eta parte-hartze zibikoko trebetasunak eskura ditzaten, eta beren beharren alde egiteko gaitasuna gara dezaten. Horrek barne har ditzake gaikuntza-tailerrak, mentoretza-programak eta komunikazio- eta negoziatio-trebetasunak garatzen laguntzea.

3. **Ordezkaritza sustatzea:** Etorkinen ordezkaritza sustatzea erabakiak hartzeko erakundeetan eta guneetan. Horrek esan nahi du zuzendaritza-kontseiluetan, aholku-batzordeetan eta beste lidergo-gune batzuetan etorkinen ahotsa egotea, eragiten dieten politiketan eta programetan eragin zuzena izan dezaten.

4. **Aliantzak eta laguntza-sareak:** Etorkinen erakundeen eta beste erakunde garrantzitsu batzuen artean aliantzak eta laguntza-sareak sustatzea. Horrek gizarte zibileko erakundeekin, erakunde akademikoekin eta gobernu-erakundeekin lankidetzan aritzea ekar dezake, etorkinen ahots kolektiboa indartzeko eta etorkinen beharrei modu eraginkorragoan heltzeko.

5. **Entzute aktiboa eta errespetua:** Etorkinei aktiboki entzutea, haien esperientziak errespetatzea eta beren bizitzetara eta erronkei buruz duten ezagutza eta jakinduria aitortzea. Paternalismoa saihestea eta onena zer den hobeto dakigula onartzea. Horren ordez, elkarrekiko errespetuaren eta elkarlanaren kultura sustatzea, botere-berdintasunean oinarrituta.

6. **Ebaluazioa eta kontuak ematea:** Ebaluatzeko eta kontuak emateko mekanismoak ezartzea, etorkinen ahotsak programak eta politikak diseinatzean eta ezartzean aintzat hartzen direla ziurtatzeko. Horrek esan nahi du aldiari behingo ebaluazioak egin behar direla, etorkinen atzerakadak bildu behar dela eta estrategiak egokitu behar direla haien premien eta gomendioen arabera.

Ø Aurrekontuak gauzatzeko ahalmen mugatua duten udalerriri txikiak indartzeari dagokionez, udalerriri txikietan kudeaketa eraginkorra lortzeko lankidetzak, herritarren parte-hartzea eta plangintza estrategikoa eraginkorrago izan dadin lagun dezaketen estrategia batzuk daude. Gomendio batzuk:

1. **Udalen arteko lankidetzak:** Gertuko beste udalerriri batzuekin edo administrazio-gaitasun handiagoko erakundeekin aliantzak eta lankidetzak ezartzeko aukera aztertzea. Horri esker, baliabideak, ezagutzak eta esperientziak parteka daitezke, eta eskalako ekonomiak balia daitezke proiektu eta programa bateratuen ezarpenen.

2. **Lehentasun estrategikoa:** Udalerriko premia premia-erabilgarriak eta lehentasunezkoenak identifikatzea eta baliabide erabilgarriak komunitatearen ongizatean eragin handiena duten arloetan bideratzea. Horretarako, proiektuak eta programak hautatzeko irizpide argiak ezarri behar dira, etorkinen parte-hartzea kontuan hartuta eta aniztasun- eta inklusio-ikuspegiak kontuan hartuta.



3. partaidetzako kudeaketa: Komunitatea aktiboki inplikatzeko erabakiak hartzeko prozesuan eta proiektuak gauzatzean. Horrek barne har ditzake herritarren kontsultak, jarraipen- eta ebaluazio-batzordeak eta parte hartzeko mekanismoak, egoiliarrek beren beharrak, lehentasunak eta iradokizunak adierazi ahal izan ditzaten.

4. Berrikuntza eta sormena: Ikuspegi berritzaileak eta sortzaileak aztertzea, baliabide mugatuaren inportua maximizatzeko. Horren barruan sar daitezke aliantza publiko-pribatuak bilatzea, ekonomia sozial eta solidarioko proiektuak sustatzea, eta baliabideen eraginkortasuna eta optimizazioa erraztuko duten konponbide teknologikoak ezartzea.

Ø Elkarteak indartzea oso garrantzitsua da aniztasuna ikuspegi intersektorialetik kudeatzeko. Beharrezkoa da hainbat talde eta komunitatetako erakunde eta elkarte komunitarioak indartzea, beren eskubideen alde egiteko, beren beharrak adierazteko eta eragiten dieten erabakiak hartzen aktiboki parte hartzeko gaitasuna sustatuz. Elkarteak indartzeko funtsezko arazoak honako hauek dira:

1. Ordezkaritza eta ahots kolektiboa: Elkarteak indartzeari esker, hainbat talde eta komunitatetako pertsonen ahotsak entzun eta kontuan har daitezke erabakiak hartzeko prozesuetan. Erakunde eta elkarten bidez, pertsona horiek bat egin dezakete, beren kezkek eta eskaerak elkarrekin adierazi, eta elkarrekin lan egin, beren arazo komunei irtenbideak bilatzeko. Horrek eremu publikoan ordezkaritza eta parte-hartze handiagoa sustatzen du.

2. Eskubideen defentsa: Erakunde eta elkarte indartuek ordezkatzen dituzten taldeen eta komunitateen eskubideak defendatzeko eta babesteko gaitasuna dute. Politika inklusiboen alde egin dezakete, diskriminazioaren eta bazterkeriaren aurka borrokatu, eta aukera-berdintasuna eta aniztasunarekiko errespetua bermatzeko lan egin. Elkarteak indartzeak indartu egiten du taldeek eta komunitateek erronei aurre egiteko eta bidegabekeria-egoerei aurre egiteko duten gaitasuna.

3. Baliabide eta zerbitzuetarako sarbidea: Erakunde eta elkarte indartuek zeregin erabakigarria izan dezakete ordezkatzen dituzten talde eta komunitateek baliabideak eta zerbitzuak eskuratzeko orduan. Funtzak bilatu eta kudeatu ditzakete, funtsezko eragileekin aliantzak egin, eta baliabideak kolektiboak identifikatutako behar eta lehentasunetara bideratu. Elkarteak indartzeak pertsonak beren komunitatearen garapenerako eta ongizaterako behar dituzten baliabideak lortzeko duten gaitasuna hobetzen du.

4. Gaitasunak garatzea: Elkarteak indartzeko, gaitasunak garatu behar dira erkidegoko erakunde eta elkarten barruan. Horren barruan sartzen dira lidergoari, antolaketa-kudeaketari, negoziazio-trebetasunei, plangintza estrategikoari eta pertsonak aldatzea posiboa sustatzeko duten gaitasuna indartzen duten beste alderdi batzuei buruzko prestakuntza. Gaitasunak indartzeak taldeen eta komunitateen autokudeaketa eta autonomia errazten ditu, eta erabaki informatuak eta eraginkorrak hartzeko aukera ematen die.



5. Sareen eraikuntza eta lankidetzak: Elkarrekin indartzeak sareak eraikitzea eta erakunde eta elkarte komunitarioen arteko lankidetzak sustatzen ditu. Horrek ezagutzak, baliabideak eta jardunbide egokiak partekatzea ahalbidetzen du, eta talde eta komunitate desberdinen arteko elkartasuna eta elkarrekiko laguntza sustatzen ditu. Sareak eta lankidetzak ekintza kolektiborako gaitasuna indartzen dute eta sinergia sustatzen dute helburu komunak bilatzeko.

Ø Etorkinen kualifikazioak ez aitortzea erronka garrantzitsua izan daiteke haien lana bilatzeko. Lan-eremuan aukera-berdintasuna izango dutela bermatu behar da, gizarte inklusiboagoak eraikitzen lagunduz, pertsona guztien talentua eta gaitasunak osoki baloratu eta aprobetxatuko dituztenak, jatorria edozein dela ere. Ikuspegi intersektorialetik, arazo horri aurre egiteko eta aukera-berdintasun handiagoa sustatzeko neurriak ezar daitezke. Horietako batzuk honako hauek izan daitezke:

1. Sentsibilizazioa eta prestakuntza: Funtsezkoa da etorkinen kualifikazioak eta horrek gizarteari oro har dakartzkien onurak onartzearen garrantziaz jabetzea. Horrek esan nahi du prestakuntza eman behar zaiela enplegatzaileei, enplegu-agentziei eta sektoreko profesionali, etorkinen kualifikazioen eta esperientzien aniztasuna uler dezaten, eta prestakuntza hori modu zuzen eta objektiboan ebaluatzeko prestatuta egon daitezkeen.

2. Aintzatespen-prozedura sinplifikatuak: Etorkinen kualifikazioak aitortzeko prozedura sinplifikatu eta gardenak ezartzea. Horrek esan nahi du dauden prozesuak berrikusi eta hobetu behar direla, burokrazia murriztu behar dela eta izapideak arindu behar direla, etorkinek azkarrago eta modu eraginkorragoan eskura ditzaten beren gaitasunak eta trebetasunak.

3. Trebakuntza-programak egokitzea: Prestakuntza eta prestakuntza osagarriko programak garatzea, etorkinei beren kualifikazioak tokiko lan-merkatuaren beharretara eta eskakizunetara egokitzen laguntzeko. Horrek barne har ditzake hizkuntza-ikastaroak, tokiko araudi eta erregulazioetan berriazko gaikuntza, eta lan-integrazioa eta trebetasun gehigarrien garapena erraztuko duten mentoretza-programak.

4. Enplegatzaileen eta laguntza-erakundeen arteko aliantzak: Enplegatzaileen eta etorkinei laguntzeko erakundeen arteko lankidetzak sustatzea, hala nola irabazi-asmorik gabeko erakundeak, hezkuntza-erakundeak eta gobernu-agentziak. Aliantza horiek lan-aukerak eskuratzea, lan-merkatuaren betekizunei buruzko informazioa trukitzea eta enplegu-programa inklusiboak diseinatzea erraztu dezakete.



5. **Gaitasunetan oinarritutako ebaluazioa:** Gaitasunetan oinarritutako ebaluazio-ikuspegia sustatzea, titulazio formalean soilik zentratu beharrean. Lan-esperientziaren, etengabeko prestakuntzaren eta beste ikaskuntza-modu ez-formal batzuen bidez eskuratutako trebetasunak ezagutzea eta baloratzea. Horrek aukera ematen du etorkinen gaitasunak zehatzago ebaluatzeko eta beren trebetasunekin bat datozen enplegu-aukerak eskuratzeko.

6. **Gizartea sensibilizatzea:** Gizartea oro har sensibilizatzeko kanpainak egitea, etorkinen prestakuntzari lotutako estereotipoei eta aurreiritziei aurre egiteko. Lan-arloko esperientziek eta ezagutzek dakarten aniztasuna eta aberastasuna sustatzea, eta etorkinen potentziala erabat onartzeak eta aprobetxatzeak dakartzan onura ekonomikoak eta sozialak nabarmentzea.

Ø **Aporofobia:** berdintasuna eta inklusioa sustatzeko ikuspegi intersektionaletik landu daitekeen fenomeno da. Estrategia horiek ezartzean, aporofobia desagerrarazteko eta gizarte inklusiboagoak eraikitzeke lan egin daiteke, pertsona guztien duintasuna eta eskubideak errespetatuz, haien egoera sozioekonomikoa edozein dela ere, horietako batzuk:

1. **Sensibilizazioa eta hezkuntza:** Funtsezkoa da pobrezia- edo kalteberatasun-egoeran dauden pertsonen errealitateari eta esperientziei buruzko kontzientzia sortzea. Horretarako, sensibilizazio-programak sustatu behar dira eskoletan, enpresetan, erakundeetan eta komunitateetan, pobrezia-ari lotutako estereotipo eta aurreiritzi negatiboak aurre egiteko.

2. **Enpatia eta emozio partekatua sustatzea:** Zaurgarritasun-egoeran dauden pertsonetako enpatia eta ulermena bultzatu daiteke, benetako istorioen eta testigantzen eraginpean jarritz. Horrek berekin ekar dezake narratiba positiboak zabaltzea, pobrezia-egoeran dauden pertsonen erresilientzia eta potentziala nabarmenduz, lotura emozional handiagoa eta perspektiba aldaketa sortuz.

3. **Parte-hartzea eta ahalduntzea:** Funtsezkoa da egoera ahulean dauden pertsonen erabakiak hartzeko prozesuetan eta zuzenean eragiten dieten politiken eta programen plangintzan parte-hartze aktiboa izan dezaten sustatzea. Horrek ahotsa eta agentzia ematen die, eta aporofobiari aurre egiten laguntzen die, esperientzia eta duintasuna aitortzen baitizkie.

4. **Aukera-berdintasuna sustatzea:** Pobrezia eta bazterketa betikotzen dituzten egiturazko oztopoak ezabatzen lan egitea. Horrek esan nahi du politika publiko inklusiboaren alde egin behar dela, hezkuntza, etxebizitza, osasuna, enplegua eta oinarritutako beste zerbitzu batzuetarako sarbide zuzena sustatzeko. Gainera, kalteberatasun-egoeran dauden pertsonen diskriminazioari eta estigmatizazioari aurre egiteko neurriak ezarri behar dira.

5. **Lankidetzaren eta sareko lana:** Gobernu-erakundeetan, gobernuz kanpoko erakundeetan, erakunde akademikoetan eta gizarte zibilaren arteko lankidetzaren sustatzea, aporofobiari lotutako erronkei elkarrekin heltzeko. Aliantzak eta lan-sareak ezartzeak ahaleginak indartu ditzake, baliabideak eta ezagutzak partekatu, eta estrategia integralak eta iraunkorrak sustatu.



6. **Diskurtso publikoaren aldaketa:** Garrantzitsua da diskurtso publiko inklusiboa eta errespetuzkoa sustatzea, kalteberatasun-egoeran dauden pertsonak estigmatizatzea saihesteko. Komunikabideek, lider politikoek eta figura publikoek funtsezko zeregina bete dezakete mezu positiboak helaraztean eta elkartasuna, enpatia eta justizia soziala sustatzean.

7. **Ikerketa eta datuak:** Aporofobiari eta horren eraginei buruzko ikerketa eta datu-bilketa sustatzea. Horri esker, fenomenoak hobeto uler daitezke, diskriminazio-ereduak identifika daitezke eta esku-hartzeak modu eraginkorragoan bidera daitezke.

Ø Euskara etorkinentzat oztopo ez izatea eta komunitateko kide guztien inklusio eta parte-hartze handiagoa sustatzea berma daitezke. Horretarako, estrategia hauek ezar daitezke ikuspegi intersektionaletik:

1. **Hizkuntza klaseak eta integrazio programak:** Etorkinen beharretara egokitutako euskara klaseak eskaintzea. Programa horiek ikuspegi praktikoak eta komunikatiboak izan ditzakete, eta, horrez gain, kultura-alderdiak txerta ditzakete, elkar ulertzea eta errespetatzea sustatzeko. Era berean, garrantzitsua da hizkuntza-eskolak integrazio-programekin osatzea, etorkinen parte-hartze aktiboa sustatzeko tokiko komunitatean.

2. **Interpretazio- eta itzulpen-zerbitzuak:** Oraindik hizkuntza menperatzen ez duten etorkinei euskarazko interpretazio- eta itzulpen-zerbitzuak eskaintzea. Horrek bermatzen du zerbitzu publikoetarako, arreta medikorako, hezkuntzarako eta hizkuntza-oztoporik gabeko beste erakunde

batzuetarako sarbidea izango dutela, eta horrek gizartean erabat parte hartzea sustatzen du.

3. **Eleaniztasunaren sentsibilizazioa eta sustapena:** Komunitatea sentsibilizatzea eleantiztasunaren eta hizkuntza-aniztasunaren garrantziaz. Hainbat hizkuntza, euskara barne, gizartearen testuinguru kulturaztunearan errespetatzea eta balioestea sustatzea. Hori hainbat hizkuntza ikastea eta erabiltzea sustatzen duten sentsibilizazio-kanpainen, kultura-ekitaldien eta hezkuntza-programen bidez egin daitezke.

4. **Lan-prestakuntzarako eta laneratzeko laguntza:** Euskara ikasten duten etorkinei egokitutako lan-prestakuntzako programak eskaintzea, beren lan-aukeretarako garrantzitsua denean. Gainera, enplegatzaileekin lankidetzan aritzea praktika inklusiboak sustatzeko eta euskara jakitea kontrataziorako eta lan-sustapenerako bidegabeko oztopo bihurtu ez dadin bermatzeko.

5. **Etorkinen komunitateekiko lankidetzak:** Etorkinen komunitateekin komunikazio- eta lankidetzak ezartzea, euskararen ikaskuntzari dagokionez dituzten behar eta erronka espezifikoak ulertzeko. Komunitateko liderrak eta tokiko erakundeak inplikatzeko premia horiei modu inklusibo eta parte-hartzailean helduko dieten programen plangintzan eta diseinuan.

6. **Baliabideak eta materialak hainbat hizkuntzatan eskuratzea:** Hezkuntza-baliabideak eta -materialak hainbat hizkuntzatan ematea, euskara barne, hizkuntzaren ikaskuntza eta praktika errazteko. Horren barruan, gidak, liburuak, aplikazioak eta tresna digitalak sar daitezke, ikasketa autogidatua eta hizkuntza-trebetasunen garapena sustatzeko.



7. Aukera-berdintasuna sustatzea: Euskara ikasteen etorkinei neurritz kanpo eragin diezaieketen egiturazko oztopoak ezabatzeko lan egitea. Horrek esan nahi du hizkuntza-aniztasuna aitortzen eta baloratzen duten politika eta praktika inklusiboen alde egin behar dela, eta, aldi berean, egoiliar guztientzako aukera-berdintasuna sustatu behar dela, jatorria edozein dela ere.

Ø Erlijio-aniztasuna ere alderdi garrantzitsua da aniztasuna ikuspegi interseksionaletik kudeatzeko. Munduko leku askotan, erlijio desberdinetako pertsonak elkarrekin bizi dira, eta horrek gatazkak eta desberdintasunak sor ditzake. Bizkaiko lurraldean, kontuan izan behar da erlijio desberdinetako pertsonak elkarrekin bizi direla, eta horrek gatazkak eta desberdintasunak sor ditzakeela.

Ikuspegi interseksionalak onartzen du erlijioa identitate garrantzitsua izan daitekeela pertsona askorentzat, eta diskriminazio- eta marjinazio-iturri izan daitekeela, batez ere gutxiengo erlijiosoetako pertsonentzat.

Erlijio-aniztasunarekin zerikusia duten desberdintasunei heltzeko, garrantzitsua da erlijio-sinesmen eta -praktiken aniztasuna aitortzea eta errespetatzea, eta pertsona guztiek eskubide eta aukera berberak izango dituztela bermatzeko lan egitea, edozein dela ere haien erlijioa.

Horren barruan sartzen dira kulturen arteko ulermena eta erlijio-tolerantzia sustatzea, erlijioen arteko elkarrizketa eta lankidetzak sustatzea, eta politikek eta praktikek pertsonak arrazoi erlijiosoengatik ez diskriminatzea bermatzea.

Aniztasuna ikuspegi interseksionaletik kudeatzean, erlijio-aniztasuna identitate garrantzitsutzat jotzen da, eta erlijioan oinarritutako edozein bereizkeria- edo bazterkeria-moduri heldu nahi zaio. Identitate hori ez zen azertu topaguneetan, ez garrantzitsua ez delako, baizik eta denbora faltagatik.



6 KONTUAN HARTU BEHARREKO EKINTZA-PROPOSAMENAK

Ø Jarraian, ikuspegi interseksionala duen ekintza-proposamen bat sartu dugu, erakundeek gauzatzeak etorkinak gizartean, lanean eta politikan benetan integratzea ahalbidetuko lukeena:

- Etorkinekin lan egiten duten erakundeek (elkartek, fundazioek edo federazioek) liberatutako etorkinen % 50 sartu beharko lukete arreta edo laguntza mota hori kudeatzen duten sailetan edo arloetan, betiere eskatzen diren lanbide-profilak betetzen badituzte. Era berean, kontuan hartu behar da euskara ez dela.

- Immigrazioko edo aniztasuna kudeatzeko sailek, udalek, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak liberatutako etorkinen % 50 hartu beharko lukete, eskatzen diren lanbide-profilak betetzen badituzte. Horretarako, hori ahalbidetzen duten tresna juridikoak eta kontratuzkoak praktikan jartzea.

- Liberatutako etorkinen % 50ek kudeatu beharko lituzke udaletako harrera-bulegoak edo antzekoak, eskatzen diren lanbide-profilak betetzen badituzte. Horretarako, hori ahalbidetzen duten tresna juridikoak eta kontratuzkoak praktikan jartzea.

- Aniztasunaren kudeaketarekin zerikusia duten aholkularitzek (politikak, estrategia-planak) edo ikerketek, erakunde publikoek edo pribatuek kontratatutakoek, askotariko pertsonen % 50 izan beharko lukete, eskatzen diren lanbide-profilak betetzen dituztenak. Erakunde publikoek diruz laguntzen badituzte, baldintza hori betetzea da eskakizunetako bat.

- Aniztasunaren kudeaketarekin zerikusia duten dirulaguntzen deialdiek eta horiekin lotutakoek edo zeharkakoek baremazioan jaso behar dute proiektuen kudeaketa-taldea helburu duten liberatuen % 50ek osatu behar dutela.

- Bizkaiko Foru Aldundiak aniztasunaren kudeaketaren arloan jarduerak egiteko dirulaguntzen deialdian, II. kapituluari dagokionez, teknikarien kontratazioa baimentzea, eta kontratazio tekniko hori justifikatu behar ez izatea proiektua formulatzeko eta aurkezteko prozesuan.

- Bizkaiko Foru Aldundiaren aniztasuna kudeatzeko jarduerak egiteko dirulaguntzen deialdian, IV. kapituluari dagokionez, aukera eman behar da proiektuen % 25 etorkinen kolektiboko erakundeek gauza ditzaten, % 25 LGBTQ+ kolektiboak, % 25 etorkinen kolektiboari laguntzeko erakundeek, eta % 25 beste erakunde batzuek, betiere dibertsitate eta immigrazio gaietan aldeaz aurretik lan egin badute.



7 BIBLIOGRAFÍA

Bonilla-Castro, E., & Rodríguez-Mora, A. (2017). Raza, etnia y estudios interculturales en América Latina. Siglo del Hombre Editores.

García-Ramírez, M., & García-Canal, E. (Eds.). (2014). La gestión de la diversidad cultural en las organizaciones: Perspectivas desde la interculturalidad e interseccionalidad. Universidad de Salamanca.

Lutz, H. (2008). Diversidad y diferencias: enfoques críticos sobre la interseccionalidad. La ventana. Revista de estudios de género, 4(28), 75-104.

Marín, M. J. (2018). Derechos humanos e interseccionalidad: Feminismos, diversidades y (de)colonialidad. Ediciones del Signo.

Millán, M. (2020). Interseccionalidad, descolonización y la transcrítica antisistémica: sujeto político de los feminismos y "las mujeres que luchan". Revista mexicana de ciencias políticas y sociales.

Jass Poder Colectivo, 2022. Recuperado de URL <https://justassociates.org/>