



ESTRATEGIA DE
**CONVIVENCIA
INTERCULTURAL**
DE NAVARRA

NAFARROAKO
**KULTUREN ARTEKO
BIZIKIDETZAREN**
ESTRATEGIA



Estrategia de Convivencia
Intercultural de Navarra
2021-2026



Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra 2021-2026

Dirección y Coordinación

Dirección General de Políticas Migratorias - Servicio Ayllu de Convivencia Intercultural y Lucha contra el Racismo y la Xenofobia.

Redacción y asesoramiento

Fundación Universidad Autónoma de Madrid.





PRESENTACIÓN





El Acuerdo de Programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista 2019-2023 refleja, explícitamente, el compromiso de la lucha contra la desigualdad y el fomento de la convivencia en el marco de la pluralidad de la sociedad navarra.

Para ello, se impulsa, entre otras muchas medidas, la generación de procesos participativos, como el que ha permitido la elaboración de esta primera Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra 2021-2026.

Además, el Gobierno de Navarra establece políticas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Entre las acciones que se recogen en los ODS se encuentran la mejora de las y los migrantes en las comunidades de acogida, así como mitigar y abordar las vulnerabilidades que puedan producirse y atender a las necesidades de las comunidades que les acogen.

Es importante analizar cuál es la situación actual, para responder a un fenómeno entre cuyas características se encuentran la complejidad y el dinamismo de los procesos migratorios, así como las múltiples modificaciones que se producen en las leyes, normas, planes y estrategias, a nivel estatal y europeo, que afectan directamente al ámbito autonómico y local.

La aprobación de la Estrategia ha supuesto 10 meses de trabajo que tuvieron su primer paso con la presentación del diagnóstico de la situación de la Convivencia Intercultural en la Comunidad Foral. La escucha activa ha sido la principal característica de este proceso que ha con la participación de 52 asociaciones, 35 entidades locales, 51 direcciones generales o servicios de Gobierno de Navarra, 37 personas a nivel individual, 10 fundaciones, 4 sindicatos y 3 medios de comunicación.

Los objetivos generales que han guiado la elaboración de la Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra son dos:

1. Generar las condiciones adecuadas que permitan mejorar la participación e interacción de todas las personas residentes en Navarra, independientemente de su origen cultural, en favor de su contribución al bien común, partiendo de la diversidad cultural como un elemento que contribuye al enriquecimiento del patrimonio social, económico y cultural, aspectos imprescindibles para la prosperidad y cohesión social en la Comunidad Foral de Navarra.
2. Promover procesos que permitan la inclusión plena de población autóctona, población inmigrada y minorías étnicas, mediante la generación de igualdad de derechos, deberes y oportunidades, potenciando las relaciones y el trabajo conjunto de la población residente en Navarra, con independencia de sus orígenes y pertenencias culturales diversas, todo ello, desde el abordaje de las situaciones específicas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta Estrategia va a permitir que tanto instituciones públicas, como entidades sociales y sociedad civil podamos contribuir a construir de manera conjunta una Navarra rica, diversa e intercultural.



Queremos dar las gracias a las muchas personas, instituciones y entidades que han participado y muy especialmente a la Fundación Universidad Autónoma de Madrid ya que su esfuerzo y profesionalidad ha hecho posible la creación de esta Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra 2021-2026.



PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	8
BLOQUE I. FUNDAMENTACIÓN Y ENFOQUE CONCEPTUAL	11
1. Marco teórico y conceptual de la estrategia	12
1.1. Las Migraciones: complejidad, desarrollo y transaccionalidad	12
1.1.1. Naturaleza, causas y efectos de las migraciones	12
1.1.2. Retos generales	13
1.2. Definición de Convivencia Intercultural	14
1.2.1. Convivencia	15
1.2.2. Interculturalidad	15
1.2.3. Convivencia Intercultural en Navarra	16
1.3. Premisas y fundamentos de la Estrategia	16
1.3.1. Una Navarra de colores y en paz, de iguales y diferentes	17
1.3.2. Contra toda exclusión y énfasis en lo preventivo	17
1.3.3. Espacios de encuentros y pertenencia común	17
1.3.4. Inclusión, adaptación mutua y corresponsabilidad	18
2. Marco normativo de referencia	19
2.1. Ámbito internacional	19
2.2. Ámbito europeo	20
2.3. Ámbito estatal	21
2.4. Ámbito autonómico	22
3. Principios rectores del conjunto de la estrategia	24
4. Alineación con objetivos de desarrollo sostenible	26
BLOQUE II. ESTRUCTURA DE ACCIÓN.	29
1. DIMENSIONES DE LOS CAMBIOS NECESARIOS	31
2. OBJETIVOS GENERALES	32
3. ACTIVOS ESTRATÉGICOS	34
4. LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN	37
5. GOBERNANZA	79
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	81
ANEXO I. LISTADO DE PARTICIPANTES	82
ANEXO II. SÍNTESIS DE LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	89





INTRODUCCIÓN



La Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra 2021-2026 responde al enorme esfuerzo que se viene realizando en las últimas décadas desde distintos ámbitos institucionales y sociales de la sociedad navarra por hacer frente al reto que supone gestionar de forma pacífica, eficaz y sostenible, el profundo y creciente proceso de su diversificación sociocultural.

Siendo una Comunidad Foral cuya diversidad ecológica, geográfica, sociocultural y lingüística es profunda y de larga tradición histórica, lo cierto es que, en las últimas décadas y a futuro, está encarando y tiene que abordar bien, el mantenimiento y desarrollo de su personalidad unida y plural. Los cambios demográficos, migratorios y sociales que están en marcha, así como los desafíos que la intensa diversificación conlleva en la vida cotidiana y en las políticas públicas, requieren de esta Estrategia de Convivencia Intercultural.

La principal característica de su elaboración ha sido la escucha activa y atenta que se ha realizado, posibilitando múltiples espacios virtuales y presenciales donde se han encontrado ciudadanía organizada o a título individual, profesionales de múltiples ámbitos y servicios, tanto públicos como privados; y donde asimismo se han podido hacer aportaciones específicas, mediante recursos documentales, entrevistas, etc. Junto a todo ello, se han estudiado los planes, programas y estrategias anteriores, elaborándose con tan valiosas aportaciones el Diagnóstico Participativo sobre situación, retos y oportunidades de la Convivencia Intercultural en Navarra.

La nueva Estrategia de Convivencia Intercultural comienza con un marco conceptual y teórico sobre tres aspectos clave: las migraciones, la convivencia y la interculturalidad. Con ello se quiere acotar y sustentar con solidez los elementos científicos sobre los que se desarrolla la nueva ruta para la convivencia intercultural en la Comunidad Autónoma. A continuación, se recogen los elementos normativos, desde los diferentes niveles de las administraciones e instituciones, englobando los ámbitos (internacional, europeo, estatal y autonómico); los principios rectores del conjunto de la Estrategia; y la alineación de la Estrategia con los objetivos de desarrollo sostenible.

El segundo bloque aborda los elementos clave que dibujarán a modo de recorrido el proceso y que permitirán los cambios necesarios para la mejora de una convivencia intercultural, a través de:

- 📍 Descripción de 5 dimensiones de los cambios necesarios.
- 📍 2 Objetivos Generales.
- 📍 Definición de 6 Activos Estratégicos.
- 📍 5 Líneas prioritarias.
- 📍 10 Objetivos Específicos.



- 🏠 34 Indicadores.
- 🏠 21 medidas de intervención.
- 🏠 92 propuestas.

La Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra (2021-2026) es fruto de un trabajo colectivo y constituye una hoja de ruta sobre la que fomentar la participación y la colaboración de todos y todas. La Estrategia estimula la implicación del conjunto de la Comunidad Navarra, desde sus instituciones hasta la ciudadanía diversa, y tiene por delante adaptar con flexibilidad todos los elementos planteados, para así ir respondiendo a los múltiples retos que plantea una sociedad dinámica que cambia a ritmos acelerados.



BLOQUE I. FUNDAMENTACIÓN Y ENFOQUE CONCEPTUAL



1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DE LA ESTRATEGIA

1.1. Las Migraciones: complejidad, desarrollo y transaccionalidad

Al tener como objetivo la Convivencia Intercultural, la Estrategia atañe lógicamente al conjunto de la sociedad navarra, no solo a las personas migrantes. No obstante, la Estrategia de Convivencia Intercultural tiene su génesis y epicentro en la inmigración y las competencias de la Dirección General de Políticas Migratorias.

Navarra lleva décadas recibiendo población inmigrada desde el resto de España y ya más recientemente recibe personas que llegan de muy diversos países. En 1991 este grupo representaba menos del 20% del total: un 18%, provenía de otros lugares de España, y solo un 1% del extranjero. El incremento continuado de personas foráneas lleva a que a 1 de enero de 2020 la migración internacional superara por primera vez a la migración nacional, con 106.764 migrantes; el 51,4% eran mujeres y el 48,6% eran hombres, agrupando a un 16,1% del total de la población navarra. Los flujos migratorios mayoritariamente han sido masculinos y, desde 2015, se observa una tendencia cambiante, ya que la llegada es mayoritariamente de mujeres.

Como se expresa en el Diagnóstico: “...la movilidad humana en Navarra (y su impacto en la diversidad) tiene tres caras diferentes: primero, la llegada de población del resto del Estado, segundo, la entrada de migrantes de otros países, y tercero, una intensa movilidad interna de unos municipios a otros”.

Por todo ello, a continuación, se explicitan los planteamientos de base sobre las migraciones en los que se apoya esta Estrategia.

1.1.1. Naturaleza, causas y efectos de las migraciones

Las migraciones, tan antiguas como la Humanidad y fenómeno de gran complejidad, adquieren hoy día una gran significación, estando en el centro del debate público. Teniendo en cuenta las aportaciones que por décadas se ha venido haciendo desde las ciencias sociales, es posible formular varios asertos sobre la naturaleza de las migraciones, así como sobre sus causas y efectos.

🏠 Ante todo, hay que partir de la **complejidad del fenómeno migratorio**. Como en todo proceso de considerable escala y de cambio social, **concurren en él múltiples dimensiones**. Algunas de las



más relevantes, son: la demográfica, económica, laboral, jurídica, familiar, residencial, educativa, sanitaria y cultural.

- 🏠 Se trata, por lo demás, de un *ciclo* en el que se pueden analizar **diferentes etapas**: la salida, el viaje, la llegada, el asentamiento, la vinculación a origen, y un eventual retorno (ya sea este periódico o definitivo).
- 🏠 Ese proceso y ciclo migratorio *enlaza siempre varios contextos y sociedades*. Son los contextos y sociedades de origen, de tránsito y de recepción. Las tres quedan, así, vinculadas en este ciclo.
- 🏠 **Las causas** del fenómeno migratorio se han explicado:
 - por la combinación de factores de expulsión en origen (*push*) (desempleo, subempleo, falta de libertades, opresión de género, etc.) y factores de atracción en destino (*pull*) (demanda de mano de obra, sistema de libertades, mayor igualdad de género, etc.) (teoría de la modernización);
 - por la distribución desigual de la riqueza y el poder en el mundo y la transferencia de rentas de los países menos desarrollados a los más desarrollados (teoría de la dependencia);
 - por el conocimiento y percepción que las personas tienen en origen respecto a la enorme disparidad existente entre las oportunidades en su país y las que visualizan en destino (teoría del transnacionalismo).
- 🏠 Las migraciones internacionales tienen **efectos, consecuencias e impactos positivos**, en origen y en destino, configurándose, tanto la persona migrante como el propio proceso migratorio, como factores de desarrollo que se deben:
 - Algunos de los beneficios en origen son el alivio de tensiones derivadas de la presión demográfica y falta de empleo, la recepción de remesas y determinadas innovaciones socioculturales.
 - Algunos de los beneficios en destino son el rejuvenecimiento de la pirámide demográfica, el mantenimiento e incluso expansión de sectores en crisis, nuevas afiliaciones y cotizaciones a la Seguridad Social, el consiguiente impacto positivo sobre la cobertura de las pensiones y el enriquecimiento cultural.
- 🏠 Las migraciones conllevan también *posibles impactos negativos o desventajas* que hay que saber prevenir y evitar:
 - Algunas en origen son la pérdida de emprendedores (“fuga de cerebros”), la emergencia de mafias de tráfico de personas, y el nuevo nicho de negocio para organizaciones ilegales.
 - Algunas en destino son el mayor control de fronteras, la posible formación de guetos, las situaciones de explotación y discriminación, la emergencia de xenofobia.

1.1.2. Retos generales

La creciente movilidad humana, y concretamente las migraciones y los procesos de asilo y refugio, plantean múltiples retos, los cuales han sido detallados en los 23 objetivos del *Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular* (Naciones Unidas, diciembre 2018).



A efectos de esta Estrategia y plan de acción, **los agrupamos en cinco grandes retos:**

1. El *acceso*, esto es, la llegada y primeras fases de asentamiento. Junto con la parte operativa, el desafío de fondo es acometerlo respetando los derechos humanos, con los procedimientos y garantías debidas. Siendo sobre todo de competencia estatal (control de fronteras, permisos, etc.), las autonomías tienen competencias y responsabilidad en la acogida de las personas que llegan. Por ello, la Dirección General de Políticas Migratorias ha puesto en marcha, y en paralelo, el Plan de Acogida a personas migrantes de Navarra 2021-2026.
2. La *inclusión social* efectiva –jurídica, laboral, residencial, escolar, vecinal, etc.– de quienes se incorporan como nuevos ciudadanos y ciudadanas. Ello requiere evitar guetos residenciales y situaciones de violencia directa, estructural o simbólica, de racismo institucional y explotación laboral y sexual. Es esta una labor ardua, pues desafortunadamente hay toda una serie de mecanismos, tanto sociopolíticos y económicos como ideológicos, que generan y mantienen diversas situaciones de discriminación de género ya existentes en nuestra sociedad, y que promueven discriminación y segregación de las personas migrantes.
3. Dada la intensa diversificación sociocultural, lingüística y religiosa que suponen las migraciones, resulta un verdadero desafío gestionar la creciente diversidad de una manera inclusiva y democrática y, de nuevo, con respeto de los Derechos Humanos. Este reto implica otorgar toda su relevancia a la promoción de la convivencia intercultural en ciudades y pueblos, en municipios y barrios.
4. Actuando ya de manera preventiva, supone un reto abordar las *causas económicas, políticas y ambientales* de las migraciones forzadas y los procesos de exilio y desplazamiento, mediante políticas de paz, desarrollo y cooperación. A nivel autonómico y municipal esto supone seguir apostando por políticas de cooperación al desarrollo en general y, en particular, con los países de origen de las personas inmigradas a Navarra.
5. El último desafío, *hacer frente a los discursos racistas y xenófobos* que parecen en auge en diferentes ámbitos, puede afectar a la viabilidad de todo lo anterior. Para ello, la Estrategia de Convivencia Intercultural será complementaria a la elaboración del *Plan de Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia* que se encuentra actualmente en proceso de elaboración.

1.2. Definición de Convivencia Intercultural

A los efectos de esta Estrategia y plan de acción **se entiende la Convivencia Intercultural como aquella situación de sociabilidad existente en una determinada comunidad diversa, en la que predominan las relaciones interpersonales y sociales de respeto, reconocimiento del otro, comunicación efectiva y colaboración para el bien común, abordándose de forma pacífica los problemas, tensiones y conflictos.**

Esa noción se basa en la integración de sus dos componentes, por lo que a continuación se define primero lo relativo a *Convivencia* y luego lo concerniente a *Interculturalidad*.





1.2.1. Convivencia

Esta categoría e ideal sociopolítico y ético se entiende en esta Estrategia de forma tan exigente como operativa. De forma exigente, pues se diferencia de la mera Coexistencia, y de forma operativa, pues se concreta en una serie de aspectos o dimensiones. Consideremos ambos puntos.

En este plan y estrategia de acción a corto y medio plazo, la Convivencia se conceptualiza, en efecto, como modo de sociabilidad diferente a la Coexistencia y a la Hostilidad. **La Convivencia** entendida en un sentido exigente y **dinámico es aquella relación en la que hay interacción entre las personas y grupos, así como la voluntad de relacionarse y entenderse desde el respeto activo**, y donde las tensiones y conflictos que van surgiendo se regulan mediante mecanismos pacíficos.

La Coexistencia, en cambio, es una relación predominantemente estática entre las personas, en la que hay escasa interacción y predomina un respeto pasivo o mínimo, de tolerancia pasiva, y en la que la conflictividad queda larvada, no se expresa ni se aborda.

La Hostilidad conlleva vivir con situaciones donde existen continuos conflictos, agresiones y violencia (estructural, simbólica o directa). Existe interacción, pero está cargada de desconfianza, recelo, evitación y rechazo.

Es preciso una noción no solo exigente desde el punto de vista ético, sino operativa. En estos tres modos de sociabilidad –Convivencia, Coexistencia y Hostilidad– se pueden distinguir nueve dimensiones: Relacional, Actitudinal, Normativa, Axiológica, Participativa, Comunicacional, Conflictual, Identitaria y Política.

1.2.2. Interculturalidad

Se entiende este concepto tanto en su sentido fáctico o, de hecho, como en su significado normativo de propuesta o deber ser:

1. **En el sentido fáctico, la interculturalidad se refiere a las relaciones interétnicas**, esto es, a aquellas relaciones interpersonales o sociales que hay de hecho entre personas y colectivos con diferenciación étnica o cultural. Y, por extensión, también a las diferencias de origen, socio raciales, lingüísticas o religiosas. Así como la diversidad cultural es un hecho, el término “interculturalidad” pone el acento en la existencia de determinadas interacciones, sean estas calificadas como positivas o negativas.
2. Es el **sentido normativo y ético**, el que se incorpora plenamente a esta Estrategia Navarra de Convivencia Intercultural. En él **consideramos “interculturalidad” el modo de sociabilidad que sería deseable en una sociedad plenamente democrática, de derecho y pacífica**; esto es, unas relaciones sin discriminación, segregación ni exclusión del diferente. O, expresado en positivo, unas relaciones de respeto, reconocimiento del otro, comunicación efectiva y colaboración para el bien común, tal y como se ha incluido en nuestra definición de partida.



Entendida esta segunda acepción como **Interculturalismo**, se trata de un enfoque que comparte con el **Multiculturalismo** los principios de igualdad de derechos y valoración positiva de la diversidad, pero añade la promoción de espacios de interacción positiva y el énfasis en lo que tienen en común o comparten los sujetos individuales y colectivos. En este aspecto, se distinguen tres Principios de la Interculturalidad:

1. Igualdad de derechos y deberes, de trato y de oportunidades.
2. Respeto a la diferencia y valoración positiva de la diversidad.
3. Interacción positiva y énfasis en lo común.

1.2.3. Convivencia Intercultural en Navarra

Circunscribiéndonos a Navarra, la perspectiva de la Convivencia Intercultural exige profundizar en todos esos planos y dimensiones enumerados, siempre con la doble mirada complementaria de:

- 🏠 Lo común y compartido (derechos humanos, sistema democrático, marco autonómico foral y sus políticas; naturaleza, historia e identidad navarra, etc.).
- 🏠 Con lo particular y específico (grupos socioculturales y estilos de vida, autóctonos y migrantes; diferencias campo/ciudad, áreas y comarcas tan diversas como Montaña, Ribera y Navarra Media; diversidad lingüística con castellano, euskera y otras lenguas; subculturas de género y edad; etc.).

En definitiva, una Estrategia de Convivencia Intercultural basada en la unidad y diversidad navarra, ambas dinámicas y cambiantes. **Así entendidas, la Convivencia y la Interculturalidad, permiten identificar aspectos concretos, analizar temáticas y generar marcos operativos que permitan conocer y potenciar acciones institucionales, técnicas y sociales**, orientadas al predominio de la Convivencia Intercultural como el modo más positivo e imprescindible para el Desarrollo Humano y Sostenible de ciudades, municipios y comunidades locales.

1.3. Premisas y fundamentos de la Estrategia

La Estrategia Navarra de Convivencia Intercultural está basada en el *Diagnóstico Participativo* llevado a cabo, y por otro lado, está fundamentada en una serie de *premisas conceptuales y éticas* que, a su vez, recogen aportaciones científicas desarrolladas en las últimas décadas¹ y experiencias e iniciativas implementadas desde las instituciones y la sociedad civil.

¹ En el marco teórico que se expone se han recogido especialmente las conceptualizaciones desarrolladas desde el *Programa Migración y Multiculturalidad* del Instituto Universitario de Migraciones, Etnicidad y Desarrollo Social (IMEDES-UAM). Dicho programa tiene una trayectoria de más de tres décadas en el estudio, elaboración y evaluación de políticas públicas de gestión de la diversidad cultural y promoción de la Convivencia Intercultural.



La Estrategia, pretende complementar y concretar, una hoja de ruta específica vinculada, a su vez, al Plan Estratégico de Convivencia de Navarra 2021-2024, contribuyendo a este, desde el desarrollo de acciones encaminadas a fomentar el reconocimiento e interacción entre toda la población con origen cultural diverso presente en Navarra, así como en generar las condiciones para el desarrollo de procesos exitosos de inclusión social del conjunto de la población que viven en contextos de diversidad cultural significativa.

1.3.1. Una Navarra de colores y en paz, de iguales y diferentes

Una primera premisa es que el objetivo, **lo que necesita y se merece la sociedad navarra, no es una mera coexistencia entre la población autóctona y la inmigrada, sino una auténtica Convivencia entre todos y todas.**

Y ello en el sentido no solo de *que haya efectivamente relaciones* entre las personas y diversas expresiones socioculturales presentes en Navarra, sino además porque, en dichas relaciones interpersonales y sociales, cotidianas y públicas, predomine el respeto, el reconocimiento y la colaboración.

1.3.2. Contra toda exclusión y énfasis en lo preventivo

En cualquier caso, y esta es una segunda premisa o punto de partida de la Estrategia, **las líneas prioritarias, objetivos y medidas que la conforman tratan de prevenir, paliar y eliminar lo más posible todo tipo de Hostilidad**, como algo precisamente opuesto a la Convivencia.

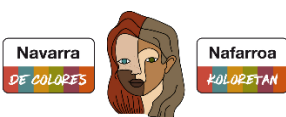
En la Estrategia, por lo tanto, **se da enorme importancia a la prevención**, para ello se promueve el desarrollo de múltiples acciones destinadas a fomentar la relación e interacción entre toda la población residente, enfatizando los elementos en común y acogiendo las nuevas aportaciones culturales como una oportunidad para enriquecer al conjunto de la sociedad navarra.

Y donde ya hay elementos de hostilidad (rechazo, agresiones, etc.), la Estrategia dispone de mecanismos para abordar esos problemas ya existentes y que han sido puestos de manifiesto en el Diagnóstico de partida.

1.3.3. Espacios de encuentros y pertenencia común

Se trata, como tercera premisa, de una Estrategia interculturalista; no solo por *tomar en cuenta los retos de diversificación sociocultural* que entraña el complejo fenómeno de la inmigración, así como la presencia de otras realidades socioculturales en Navarra (bilingüismo, pueblo gitano...); sino también por otros dos motivos:

- 🏠 Porque sus Líneas, Objetivos y Medidas *promueven la interacción positiva* entre las personas culturalmente diferenciadas, lo que implica el cuidado de los espacios de encuentro: el bloque de viviendas, las calles y plazas, el mercado, la escuela, el hospital, las asociaciones, el parque...





- La Estrategia también es interculturalista porque *enfatiza lo común*, esto es, los mismos derechos y deberes de toda la población, su identificación con los valores de la sociedad navarra y el orgullo de compartir un mismo patrimonio histórico y cultural extremadamente rico. En definitiva, se enfatiza en las Líneas Prioritarias de la Estrategia la pertenencia común a una Navarra de libertades, apertura y progreso.

1.3.4. Inclusión, adaptación mutua y corresponsabilidad

Se ha diseñado la Estrategia de Convivencia Intercultural, y esta es su cuarta premisa o fundamento conceptual y ético, desde la perspectiva y apuesta decidida por la inclusión.

Conscientes de que la *integración de y con las personas migrantes* no es algo que compete solo a su deseo y esfuerzo de incorporación y adaptación, sino que atañe a toda la sociedad y a las administraciones e instituciones públicas. La Estrategia, dando continuidad a otras políticas públicas ya en marcha en Navarra, está basada en la convicción de que, para lograr una sociedad inclusiva y cohesionada de convivencia intercultural, se requiere la adaptación mutua de sus segmentos socioculturales (ya sean mayorías o minorías) y, por lo tanto, el esfuerzo y colaboración de todos y todas en un marco de corresponsabilidad.



2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra 2021-2026 parte de un amplio bagaje de políticas públicas relacionadas con el impacto local del fenómeno migratorio. Existe además una extensa experiencia en el desarrollo de compromisos internacionales, normativas, marcos orientativos y múltiples instrumentos que tratan de responder a la diversificación sociocultural que afecta a la gran mayoría de los países en el mundo.

Desde un recorrido histórico sobre el fenómeno migratorio se observan avances realmente significativos, existiendo hoy múltiples instrumentos destinados al reconocimiento positivo de la diversidad cultural, la inclusión, la cohesión social o la convivencia. Dicho esto, se da una disparidad de situaciones según los países, momentos históricos de gran progreso o de retrocesos, junto con una considerable dificultad para articularlos de tal forma que se puedan optimizar recursos y consolidar avances para dar nuevas respuestas a una realidad compleja y dinámica.

En el siguiente apartado se exponen algunos de estos instrumentos que instan al desarrollo de unas Políticas Públicas que actúen a favor de la Convivencia Intercultural, respondiendo a la realidad de una sociedad navarra que se encuentra en un estado de profunda transformación sociodemográfica y ante la influencia de elementos globales de gran complejidad socioeconómica.

2.1. Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) es un punto de partida esencial. Naciones Unidas juega un papel fundamental en la promoción de la Convivencia Intercultural. El Preámbulo de la declaración proclama que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. Esta base de igualdad es fundamental para abordar el fenómeno migratorio desde un enfoque de derechos para todas las personas. Partiendo de ello, existe un amplio marco instrumental en forma de declaraciones, pactos, convenios, estatutos, convenciones, alianzas estratégicas, etc., que instan a los países a compartir las bases para el desarrollo de sociedades pacíficas y que abraza la diversidad como un patrimonio de la humanidad.

Ese marco general de derechos humanos está explícitamente reconocido como uno de los diez principios rectores del **Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular** (aprobado por



Naciones Unidas en Marrakech, diciembre de 2018). Sus 23 objetivos generan importantes líneas de acción y medidas, las cuales convergen en el respeto de los derechos en fases diferentes del ciclo migratorio: la salida, el viaje o travesía, la frontera, el asentamiento, la vinculación con origen y el posible retorno.

El objetivo 2 del Pacto Mundial precisa la imperiosa necesidad de “minimizar los factores adversos y estructurales que obligan a las personas a abandonar sus países de origen”. En consonancia con ello, formula compromisos relacionándolos con el cumplimiento de la Agenda 2030 y los concreta en programas de erradicación de la pobreza, garantía de la seguridad alimentaria, etc. Para la fase de llegada, asentamiento e integración, el Pacto Mundial señala objetivos tan centrales como “proporcionar a los migrantes accesos a servicios básicos” (objetivo 15), “empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social” (objetivo 16), o “eliminar todas las formas de discriminación y promover un discurso público con base empírica para modificar las percepciones de la migración” (objetivo 17).

Las migraciones no constituyen solo un proceso de ida y asentamiento, también de vinculación estrecha con el origen; de ahí su carácter frecuentemente transnacional en lo relativo a familia, identidad, asociaciones y participación política. No solo la administración estatal, sino también las autonómicas y locales, deben hacer esfuerzos para “crear las condiciones necesarias para que los migrantes y las diásporas puedan contribuir plenamente al desarrollo sostenible en todos los países” (objetivo 19).

En relación con la Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra 2021-2026, el principal referente internacional emana de la *iniciativa de Naciones Unidas* que, **a través de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, propone un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el Planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. Desde 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: en ese contexto, España y Navarra están llamadas a contribuir a su desarrollo. La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), organismo perteneciente a las Naciones Unidas, tiene entre sus propósitos monitorear los avances que hacen los gobiernos en relación con las metas específicas de los ODS asociadas a la migración. Las metas específicas de los ODS que pueden tener un mayor vínculo con el impacto local de las migraciones se recogen en el apartado **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** de este bloque.

2.2. Ámbito europeo

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (diciembre de 2000) es un instrumento básico y fundamental para abordar la importancia de construir sociedades donde el respeto a la diversidad, la cohesión social y la convivencia intercultural puedan desarrollarse plenamente. Los movimientos de personas dentro de los países pertenecientes a la Unión Europea están en la esencia misma de su constitución, a la que hay que sumarle los movimientos migratorios desde terceros



países. Todo ello conforma un marco referencial complejo y de largo recorrido que es necesario abordar desde una estrategia común.

Entre los avances importantes a destacar, se sitúa como esencial **el Tratado de Lisboa (2007)**, en el que se reconoce explícitamente el papel de la Unión Europea en fomentar entre los Estados Miembros políticas de integración, instando a que se creen los instrumentos financieros necesarios. Por otra parte, la gravedad de los acontecimientos relacionados con este fenómeno en la última década ha propiciado la creación de una *Agenda Europea sobre Migración*, estando aún en fase de borrador un nuevo *Pacto sobre Migración y Asilo*. En el contexto actual, la Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra (2021-2026) estará estrechamente vinculada con el desarrollo de instrumentos europeos como **el Plan de Acción para la Integración y la Inclusión (2021-2027)**, **el Plan de Acción de la UE Antirracismo (2020-2025)**, **la Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025)** o **el nuevo Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos**, a la espera de las últimas referencias en estado de elaboración.

2.3. Ámbito estatal

El preámbulo de la **Constitución Española** expresa la necesidad del Estado de “Garantizar la convivencia democrática dentro de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo”. Partiendo de ello, el artículo 10.2 establece que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

En las últimas décadas, el Estado ha impulsado diferentes mecanismos destinados a gestionar el acelerado proceso de diversificación sociocultural de la población española. La década de los 90, dio lugar a un proceso continuo de llegada de personas extranjeras a España, lo cual ha ido impulsando leyes, reglamentos, planes, programas... En un recorrido breve, destacaremos algunos hitos de interés, pues constituyen pasos positivos aportados en su momento histórico, al tiempo que son enormemente útiles, tanto para continuar con aquellos aciertos que se han producido durante todos estos años, como para suprimir elementos que han demostrado su falta de efectividad. Se trata, en definitiva, de responder de forma innovadora a un fenómeno migratorio enormemente dinámico y cambiante.

Las primeras referencias en política institucional las encontramos en **el Plan para la Integración Social de los Inmigrantes (1994)** y **el Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España (GRECO, 2001-2004)**. Con grandes carencias presupuestarias y de acciones concretas, no supuso ningún salto cualitativo en las políticas públicas de gestión del impacto del fenómeno migratorio en España. En este periodo sí tuvieron lugar algunos avances normativos significativos: la ley 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social aportó una mejora en la protección de los derechos para personas migrantes, que, sin embargo,



se limitó mucho con la ley 8/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Los saltos cualitativos se dieron en el periodo 2007-2014. Se impulsó, en primer lugar, **el Plan Estatal de Ciudadanía e Integración** (PECI 2007-2011), que supuso un giro muy relevante, dado que, por primera vez, se enfocó el fenómeno migratorio desde una perspectiva ciudadanista y dirigida plenamente hacia la inclusión social. Posteriormente, **el II Plan Estatal de Ciudadanía e Integración** (PECI 2011-2014) supuso otro salto muy importante, aportando unos objetivos transversales claves como los relativos a convivencia, igualdad de trato y lucha contra la discriminación, infancia, juventud y familias, género, participación y educación cívica.

Después de la ejecución y los avances significativos impulsados por estos planes, se produce una parálisis e incluso importantes retrocesos. La crisis social y económica afectó mucho en este periodo, con su epicentro en 2012, desapareciendo del ámbito estatal, autonómico y municipal muchos de los avances realizados. La última referencia institucional la podríamos encontrar en **el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en el Reino de España** (PNAIN 2013-2016), en el que se pierde totalmente el enfoque hacia la Convivencia o la Interculturalidad, tratando a las personas migrantes exclusivamente como colectivos vulnerables.

Estos años de parálisis y retrocesos han propiciado la urgencia por activar la política pública en materia de convivencia, gestión de la diversidad cultural, o impacto local de las migraciones. En la actualidad, el Ministerio de Inclusión es el encargado de liderar este trabajo institucional, encontrándose en proceso de elaboración un nuevo plan estratégico de ciudadana e integración, que probablemente tenga otra denominación, pero que quiere partir de los principios rectores de los anteriores: igualdad, ciudadanía, interculturalidad e inclusión. Sin duda, la Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra (2021-2016) será un elemento clave para sumar sinergias e impactos positivos desde lo local a lo global.

2.4. Ámbito autonómico

La respuesta de la Comunidad Autónoma de Navarra a la acogida de personas migrantes tiene una amplia trayectoria. Aunque las principales competencias en materia de llegada de personas extranjeras son estatales, la respuesta local y los procesos de inclusión requieren el liderazgo autonómico y municipal. En esta línea, destacamos como respuestas directas de liderazgo político autonómico las siguientes:

En los últimos años, se han dado pasos importantes para que las políticas migratorias ocupen un lugar destacado en la estructura de gestión de las políticas sociales en el Gobierno de Navarra. Así, en 2019 se establece la actual estructura orgánica del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, al que corresponde el ejercicio de las competencias atribuidas a la Administración de la Comunidad Foral en las materias relativas al desarrollo y coordinación de las políticas definidas por el Gobierno de Navarra en materia de inmigración, integración de los y las inmigrantes y gestión de la diversidad étnica y



cultural. A tal fin se crea y se desarrolla la Dirección General de Políticas Migratorias, que tiene como principales funciones las siguientes:

1. Acogida e integración de personas migrantes en Navarra.
2. Mejora de la convivencia intercultural en Navarra.
3. Lucha contra el racismo y la xenofobia.
4. Estudio del fenómeno de las migraciones en Navarra.
5. Coordinación y evaluación de las políticas sobre migración en el Gobierno de Navarra.
6. Coordinación con instituciones estatales, europeas e internacionales relacionadas con la migración y el asilo en los ámbitos de la acogida, el acompañamiento, la convivencia intercultural y la lucha contra el racismo.
7. Apoyo a organizaciones que realicen labores humanitarias para personas migrantes y refugiadas en Europa.
8. Cualquier otra actividad relacionada con los procesos migratorios y las políticas públicas a implementar en el ámbito de su competencia.

Por último, destacar la vinculación y desarrollo de la Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra, partiendo de una serie de leyes de la Comunidad Foral de Navarra que instan de forma directa al diseño y ejecución de las Líneas Prioritarias, objetivos, medidas y propuestas:

- 🏠 Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente lo señalado en el Título III, Mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad, del artículo 13 al 22.
- 🏠 Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, destacando el articulado del Título V. Recursos y servicios de Atención y Recuperación, así como el articulado del Título VI. Fomento de la inserción laboral y la autonomía y acceso a la vivienda (artículos del 48 al 56).
- 🏠 Ley Foral 8/2017, Igualdad de las personas LGTBI, concretamente, su artículo 13. Apoyo y protección a colectivos vulnerables.
- 🏠 Ley Foral 12/2018, de 14 de junio, de Accesibilidad Universal, el preámbulo hace referencia expresa a la necesidad de entender la accesibilidad “no solo para las personas con discapacidad, sino para todas las personas que puedan llegar a beneficiarse de la misma a lo largo de las distintas etapas de la vida”.



3. PRINCIPIOS RECTORES DEL CONJUNTO DE LA ESTRATEGIA

La elaboración del *Plan de Acogida a Personas Migrantes de Navarra 2021-2026* y la *Estrategia de Convivencia Intercultural 2021-2026* ha desarrollado un amplio proceso participativo, en el que se han generado espacios de reflexión, análisis y creación de propuestas. Todo ello, desde la convicción de que la única vía posible es potenciar el conocimiento y capacidades colectivas a favor de hacer de la diversificación sociocultural de Navarra un elemento que contribuya a la estabilidad y el desarrollo socioeconómico.

El amplio bagaje acumulado en las últimas décadas, la experiencia desarrollada en la creación y desarrollo de mecanismos, instrumentos, recursos y servicios que han hecho posible la acogida e inclusión de muchas personas llegadas de múltiples territorios, son la base para la construcción de un nuevo paso sólido en la Acogida. De una parte, apostando por el enfoque de derechos y el establecimiento de un marco conceptual y metodológico; por otro lado, como una forma de trabajo colaborativa.

El reto está en trabajar la Convivencia, desde la gestión de la diversidad, como elemento importante para avanzar hacia una nueva ciudadanía que pueda disfrutar de derechos, al tiempo que contribuye desde sus deberes al avance del bien común. Todo ello, con el énfasis puesto en los elementos compartidos, sabiendo y apostando por la Interculturalidad como un modelo que permitirá el desarrollo de una estrategia y política de acción para el presente y el futuro.

De la misma manera, al objeto de dar una respuesta coherente e integral al Plan de Acogida y a la Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra, se buscará la concertación y las sinergias con otros planes y acciones del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, como el Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia, y de otros departamentos del Gobierno de Navarra, así como de las Entidades Locales, agentes sociales y asociaciones que trabajan en el ámbito de las migraciones y la convivencia intercultural.

La perspectiva de género ha estado de manera transversal en todo el proceso de elaboración, siendo un elemento central, junto con los principios que sustentan el Plan de Acogida a Personas Migrantes y la Estrategia para la Convivencia Intercultural de Navarra:



EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Que implica que todas las personas son titulares de los derechos humanos y las libertades fundamentales, sin distinción por motivos de raza, sexo y religión.

25

EL PRINCIPIO DE CIUDADANÍA

Que implica que todas las personas son titulares de derecho independientemente de la situación administrativa en que se encuentren.

EL PRINCIPIO DE INCLUSIÓN

Que implica el ejercicio por parte de las personas migrantes de todos sus derechos, en igualdad de condiciones y sin discriminación respecto al resto de miembros de la sociedad.

EL PRINCIPIO DE INTERCULTURALIDAD

Entendido como mecanismo de interacción entre personas de distintos orígenes y culturas, dentro de la valoración y el respeto a la diversidad cultural.



4. ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Estrategia de Convivencia Intercultural 2021-2026 ha tenido como marco de referencia los trabajos realizados desde la Conferencia Regional sobre Migración (CRM), dirigidos a estudiar las formas de la transversalización de la gobernanza migratoria en la Agenda 2030, así como la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Navarra.





10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



En este sentido y siguiendo las recomendaciones internacionales, la referencia principal de la Estrategia de Convivencia Intercultural la encontramos en el ODS 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES. En concreto, la meta 10.7 de este objetivo enuncia el compromiso de los miembros de la Asamblea General de Naciones Unidas de “Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”.

11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



La consecución de los objetivos generales planteados en la Estrategia de Convivencia Intercultural contribuirá notablemente a dar respuesta al ODS 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles, pues una de las características más destacadas de las personas que migran es el asentamiento en entornos urbanos. Este objetivo insta a garantizar el acceso a una vivienda, evitando los procesos de hiperconcentración o guetización.

3 SALUD
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



Por otro lado, es preciso trabajar la incidencia sobre los ODS 3 SALUD Y BIENESTAR y 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD, dado que el acceso y éxito escolar, así como la cobertura sanitaria para todas las personas que llegan a un territorio, deben formar las bases de una buena acogida y proceso de inclusión social.

1 FIN
DE LA POBREZA



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Entre las muchas evidencias positivas que aportan los procesos de migración, está su contribución al desarrollo socioeconómico de los territorios de destino, aportando elementos que plantean los ODS 1 FIN DE LA POBREZA y 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO. Por otra parte, este último objetivo insta a trabajar para asegurar que las condiciones de trabajo de las personas migrantes sean adecuadas, evitando cualquier forma de precariedad.

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



La elaboración de la Estrategia de Convivencia Intercultural desde su comienzo forma parte de una contribución cualitativa al ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS. Se ha desarrollado un amplio proceso participativo, generando espacios para facilitar una amplia participación de agentes sociales y ciudadanía, respondiendo a la meta 16.7 de “garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que responden a las necesidades”.



La Estrategia de Convivencia Intercultural atiende igualmente a la consecución del ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO, especificado por su parte en algunas de las medidas, pero, sobre todo, contribuyendo de forma transversal e interdisciplinar a fomentar la igualdad de género como un elemento esencial para avanzar en la convivencia y la promoción de la interculturalidad.



El apartado Gobernanza Intercultural contribuye desde su conceptualización, enfoque y metodología al desarrollo del ODS 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS. Para ello propone el desarrollo de un proceso basado en la colaboración de los sectores público y privado en la persecución de una finalidad común, una Navarra Intercultural, lo que supondría la suma de un notable patrimonio para la Comunidad Autónoma.





BLOQUE II. ESTRUCTURA DE ACCIÓN



Este segundo bloque contiene elementos operativos cuya finalidad es guiar la acción de los agentes institucionales y sociales presentes en Navarra hacia una intervención social eficaz, eficiente y sostenible, en pro de la mejora de la Convivencia Intercultural, la gestión positiva de la diversidad cultural y la Cohesión Social.

30

En los siguientes apartados se describen elementos que van desde los aspectos más inspiradores, como los que representan las dimensiones de los cambios necesarios y los activos para la convivencia, hasta los aspectos más concretos que presentan objetivos, líneas prioritarias y medidas. Por último, también se señalan los indicadores que permitirán hacer un seguimiento y medir la evolución del desarrollo de la Estrategia, junto con aspectos organizativos como calendarización, organismos responsables y presupuesto.



1. DIMENSIONES DE LOS CAMBIOS NECESARIOS

Una vez establecido el Diagnóstico Participativo sobre la situación de partida existente en Navarra, respecto a los modos de sociabilidad “convivencia/coexistencia/ hostilidad”, se trata de formular el cambio deseado mediante el desarrollo de vías adecuadas que permitan generar una nueva situación. Al término del periodo 2021-2026 debería existir una mejor gestión de la diversidad cultural, primando y haciendo efectivo el enfoque de derechos, lo cual permitirá una mejor Convivencia Intercultural.

Para ello se plantean como elementos esenciales las siguientes cinco dimensiones que representan los cambios necesarios. Esto permite, desde su focalización en la Convivencia Intercultural, desarrollar sus propios objetivos, ejes, líneas de actuación y medidas, evitando la fragmentación y potenciando un trabajo que cree sinergias conjuntas, facilite el seguimiento y la medición de resultados e impactos.

Las cinco dimensiones de los cambios necesarios son:

- 1. Integralidad, eficacia y eficiencia de políticas y actuaciones** desde las administraciones públicas, las instituciones e iniciativas privadas, así como las redes y acciones ciudadanas.
- 2. Fortalecimiento de la organización** y participación de las comunidades locales, considerando sus particularidades socioterritoriales y partiendo de la diversidad como un elemento positivo.
- 3. Adecuación institucional**, normativa y administrativa a la diversidad cultural existente.
- 4. Impulso de las relaciones sociales** a todos los niveles, enfatizando los elementos de interés común para el fortalecimiento de un sentimiento de pertenencia compartido.
- 5. Gestión regulada y positiva** de la conflictividad social.

El desarrollo de todas estas dimensiones se realizará desde el Enfoque de Género, abordándolo desde una perspectiva de interseccionalidad, se tendrán en cuenta todas las diversidades, no solo las diversidades étnicas, culturales, lingüísticas, religiosas o de origen presentes en el territorio y sociedad navarra, sino también las diversidades funcionales y sexogenéricas.



2. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales pretenden servir de guías para conseguir los cambios deseados. Para ello, el primero pone el acento en la participación e interacción entre todas las personas y desde todas las diversidades culturales existentes. El segundo, señala la generación, dinamización y facilitación de procesos de adecuación, transformación y generación de relaciones como claves que permitirán mejorar el punto de partida existente.

A partir de ahí, los Objetivos Generales son:

1. Generar las condiciones adecuadas que permitan **mejorar la participación e interacción de todas las personas residentes en Navarra, independientemente de su origen cultural, en favor de su contribución al bien común**, partiendo de la **diversidad cultural como un elemento que contribuye al enriquecimiento del patrimonio social, económico y cultural**, aspectos imprescindibles para la prosperidad y cohesión social en la Comunidad Foral de Navarra.
2. Promover **procesos que permitan la inclusión plena de población autóctona, población inmigrada y minorías étnicas**, mediante la generación de **igualdad de derechos, deberes y oportunidades**, potenciando **las relaciones y el trabajo conjunto de la población residente en Navarra**, con independencia de sus orígenes y pertenencias culturales diversas, todo ello, desde el abordaje de las situaciones específicas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.



2 OBJETIVOS GENARLES

6 ACTIVOS
ESTRATÉGICOS

5 LÍNEAS
PRIORITARIAS

10 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

21 MEDIDAS
ESPECÍFICAS



3. ACTIVOS ESTRATÉGICOS

Se propone entender una **Estrategia** como: a) *una serie o secuencia de decisiones, pasos y actividades que,* b) *partiendo del diagnóstico de una determinada situación de partida que se quiere mejorar,* c) *se van adoptando en una determinada dirección y con una determinada finalidad.*

Una Estrategia debe disponer de, y concretarse en, unos **Activos Estratégicos**. Estos no son etapas rígidas que una vez cubiertas se quedan atrás y se pasa a la siguiente, sino que son momentos en un desarrollo cíclico, dialógico y en espiral, que afecta a cada una de las Líneas Prioritarias.

Los Activos Estratégicos **son elementos centrales y articuladores** sobre los que pivota la Estrategia, **tienen un carácter amplio, transversal, y sobre ellos se especifican las Líneas Prioritarias de Actuación, los Objetivos Específicos, las Medidas concretas y las opciones y propuestas.** Su función es dotar a toda la Estrategia de una Estructura Organizativa que permita incidir de forma directa sobre los elementos planteados como esenciales para lograr la finalidad última: **consolidar, ampliar y mejorar la Convivencia Intercultural en Navarra.**

A continuación, se detallan los **seis Activos Estratégicos**:

ACTIVO 1	ACTIVO 2	ACTIVO 3
Comunicación institucional, técnica y social	Consolidación y organización de alianzas efectivas	Desarrollo, ampliación y nuevos recursos
ACTIVO 4	ACTIVO 5	ACTIVO 6
Adaptación y adecuación constante	Formación y capacitación	Investigación, desarrollo e innovación



ACTIVO I. Comunicación institucional, técnica y social

Hacer partícipe de la Estrategia al conjunto de la Comunidad Foral Navarra en todo momento y a lo largo del proceso, informando, sensibilizando y animando a los diversos sectores a su colaboración. Es preciso poner en marcha esta Comunicación desde el principio de la implementación de la Estrategia, y aplicarla en cada línea, objetivo, medida, gobernanza y forma de participar, trasladando la información al conjunto de agentes, sobre todo a los más involucrados. En esta labor, se desarrollará en todo momento una comunicación inclusiva e igualitaria no asociada a roles de género.

ACTIVO II. Consolidación y organización de alianzas efectivas

Se trata, como segundo énfasis, de consolidar o seguir consolidando todo lo positivo y ya existente, lo que implica disponer de los medios para su mantenimiento y sostenibilidad, así como para que se produzcan lo antes posible los ajustes de mejora.

Aspectos concretos de este segundo activo son: a) el reconocimiento de quienes colaboran, b) la explicitación pública de la vinculación a la Estrategia de cada recurso o dispositivo y de su aportación a ella, c) el establecimiento de la nueva gobernanza y la coordinación a varios niveles, y d) la provisión de los recursos y medios necesarios.

ACTIVO III. Desarrollo, ampliación y nuevos recursos

Complementariamente a lo anterior, hay que ir introduciendo nuevos programas, proyectos e iniciativas, e incorporando nuevas entidades y colaboraciones a la Estrategia.

Contenidos concretos de este segundo activo son: a) incorporación de las propuestas realizadas en el proceso de diagnóstico y formulación de la Estrategia, b) incorporación de nuevas propuestas que se vayan formulando en la implementación de la Estrategia en los sucesivos años, y c) aprovechamiento de convocatorias nacionales e internacionales para todo lo anterior y para otras innovaciones.

ACTIVO IV. Adaptación y adecuación constante

Es necesario incorporar cada año los ajustes necesarios en ese *corpus* (programas, alianzas, plataformas, etc.) de tal forma que se perfeccione, adecúe o adapte a los nuevos retos que vayan surgiendo y al entorno cambiante, no solo de la propia Comunidad Foral Navarra, sino también en el ámbito nacional e internacional.

Elementos concretos de este cuarto activo son: a) mejoras sucesivas en la coordinación, y b) mejora de los protocolos y procedimientos de actuación.

ACTIVO V. Formación y capacitación

Se persigue proveer a las instituciones y agentes sociales, y a lo largo del proceso de implementación de la Estrategia, de espacios y medios de aprendizaje cooperativo de los conocimientos, habilidades y herramientas precisas para la aportación de cada cual.

Los activos, momentos o énfasis anteriores requieren todos ellos de apoyos en la capacitación. Veamos dos ejemplos: para lograr éxitos en la *consolidación y organización de alianzas efectivas*





(Activo II) son precisas acciones formativas iniciales, aspecto clave señalado en el Diagnostico Participativo; así mismo, la adaptación y adecuación constante (Activo IV) requiere de reciclado formativo.

ACTIVO VI. Investigación, desarrollo e innovación

Otro Activo estratégico es lo relativo al conocimiento aplicado, el seguimiento pormenorizado y la evaluación participativa.

Ello implica contar en la Estrategia con elementos como: a) una metodología de investigación acción participativa (IAP) que sea conocida por los núcleos más implicados, quienes aportan y reciben; b) un sistema de información, documentación y devolución de la marcha de la Estrategia; y c) un protocolo transparente de seguimiento y evaluación.



4. LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN

Las **Líneas Prioritarias de Actuación** establecen las vías sobre las que se priorizan los elementos clave a trabajar para mejorar la situación de partida y alcanzar los cambios deseados. Cada una de ellas (5 en total) contiene **2 objetivos específicos con sus respectivos indicadores de resultado (34)** que ayudarán a medir la evolución de la puesta en marcha de la Estrategia. Por último, **cada objetivo (10) se concreta en 2 o 3 medidas específicas (21 en global) y en 92 propuestas.**

Las Líneas Prioritarias de Actuación que se proponen **atienden al Diagnóstico Participativo** que se ha realizado, al tiempo que son formuladas **bajo el Enfoque Conceptual y las Dimensiones de la Convivencia Intercultural**, ampliamente desarrolladas y con evidencias de buenos resultados e impactos en su aplicación (relacional, normativa, axiológica, participativa, comunicacional, conflictual, actitudinal, identitaria, política).

Cada una de las Líneas de prioritarias de actuación, está diseñada para responder a los dos objetivos generales, enfatizando por una parte la importancia de la interacción entre todas las personas de orígenes culturales diversos presentes en Navarra (objetivo 1), y, por otro lado, la finalidad de la inclusión plena desde la igualdad de derechos, deberes y oportunidades (objetivo 2).

La Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra, trata de aportar una hoja de ruta que promueva la participación e implicación de las administraciones, agentes sociales y ciudadanía en general, a favor de asumir la diversidad sociocultural como un elemento positivo que enriquece los territorios, potenciando las interrelaciones entre todas las personas y focalizando todos aquellos aspectos, recursos y talentos que mejoran el bien común. En este proceso participativo, las líneas prioritarias dibujan cinco caminos diferentes pero interconectados de forma sistémica, con los que se pretende, al final de periodo 2021-2026, obtener resultados y evidencias de los avances dados hacia una sociedad intercultural, donde la regulación pacífica de las diferencias y conflictos es una realidad, así como la expresión e interrelación entre las diferentes culturas presentes en Navarra.

La definición de estas líneas ha tratado de aglutinar la multitud de propuestas que han aportado las personas participantes en el proceso de ejecución del diagnóstico, así como en los laboratorios desarrollados a fin de aportar propuestas específicas para el diseño propio de la Estrategia. Si bien se plantea con decisión y seguridad la implementación de cada una de ellas, se debe partir de la flexibilidad como una premisa necesaria, que permitirá ir incluyendo nuevas opciones y propuestas o reformulando algunas de las ya expuestas.



LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN

1	2	3
Promoviendo comunidades interculturales para la consecución de una ciudadanía global	Generando una visión y valoración positiva de la diversidad cultural que impulsa los valores compartidos y facilita la comunicación	Desarrollando la prevención y la regulación pacífica de los conflictos
4	5	
Promoviendo el compromiso de las administraciones e instituciones para su adecuación a la gestión y promoción de la diversidad cultural de Navarra	Fomentando la promoción social para el impulso de la convivencia intercultural, con énfasis en la participación específica de las minorías etnoculturales o ciudadanía diversa	



Línea Prioritaria 1. Promoviendo comunidades interculturales para la consecución de una ciudadanía global

Con ella se quiere **potenciar el municipalismo**, la creación y refuerzo de espacios de conocimiento y relación entre vecinos y vecinas, **favoreciendo los elementos de pertenencia e interés común**, evitando las vidas en paralelo y promoviendo la interacción positiva, desde el compromiso personal, grupal y comunitario, para fomentar los derechos y deberes individuales y colectivos.

Objetivo 1.1. Fortalecer los procedimientos, contenidos y gestión colaborativa de las convocatorias de subvenciones para la promoción de la Convivencia Intercultural.

39

Indicadores

- 🏠 Cambios y mejoras realizadas en la gestión de las convocatorias de subvenciones.
- 🏠 Estudios e informes sobre la adecuación de los proyectos presentados al marco conceptual establecido y medición de su impacto en la convivencia intercultural.
- 🏠 Número de proyectos presentados que trabajan específicamente el ámbito de la juventud y las familias.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

Medida 1.1.1. Estudio y revisión de la convocatoria de subvenciones, y su adecuación al enfoque conceptual y las prioridades establecidas por la Estrategia de Convivencia Intercultural, promoviendo especialmente el ámbito de la juventud y las familias.

La aportación de recursos para el desarrollo de la Convivencia Intercultural a través de las convocatorias establecidas, supone una magnífica oportunidad para desarrollar conjuntamente una acción social que responda a los retos y la diversidad de cada territorio. Para su desarrollo óptimo, se apuesta por mejorar elementos relativos a su gestión, y por que, más allá de la diversidad de acciones que plantea cada proyecto, comparta en conjunto un mismo marco conceptual y metodológico, basado en el rigor científico y en acciones que pueden demostrar evidencias de su buena praxis.

A su vez, se quiere dar una importancia relevante al trabajo específico en el ámbito de juventud y las familias. Tras dos décadas largas recibiendo migrantes, se está en un momento decisivo para lograr procesos positivos de plena inclusión, fomentando la pertenencia local de las nuevas familias, o de niñas y niños, adolescentes y jóvenes que hayan llegado sin red familiar a Navarra.



Propuestas

- 🏠 Sincronizar en el tiempo las convocatorias de subvenciones de convivencia a entidades locales y entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro, y la convocatoria a asociaciones de personas migrantes, con el fin de coordinar el conjunto de proyectos de participación y convivencia intercultural.
- 🏠 Compromiso de resolver esta convocatoria antes de cumplir el primer semestre.
- 🏠 Mejoras en la evaluación y sistematización de los proyectos presentados, así como en la medición de su impacto.
- 🏠 Promover una convocatoria piloto de subvenciones dirigidas a proyectos que trabajen específicamente desde y con los y las jóvenes y las familias.
- 🏠 Inclusión de cláusulas de igualdad en las convocatorias de subvenciones, los estudios que reflejen la posición diferencial de mujeres y hombres, así como integrar datos desagregados por sexo en relación con la convivencia intercultural.

40

Medida 1.1.2. Facilitación de herramientas técnicas y metodológicas que permitan trabajar colaborativamente desde un mismo enfoque conceptual y con objetivos compartidos, fomentando la riqueza e intercambio de metodologías y la innovación social.

La mejora de la convivencia intercultural en la sociedad navarra es un reto muy importante y complejo para el que es necesario ir más allá del puro activismo. Por una parte, precisa de proyectos y actividades que contengan una base científica y metodológica que permita intervenir con seguridad en la facilitación, dinamización y desarrollo de una acción social favorecedora de la promoción de la participación, la interculturalidad y desde el enfoque de derechos.

Por otra parte, es decisivo ejecutar las acciones desde un marco de colaboraciones significativas, es decir, bien coordinadas, en un ambiente de cooperación y orientadas hacia la eficacia. Esto requiere un esfuerzo que permitirá contribuir de forma más efectiva a fortalecer el impacto de los proyectos y, como consecuencia de ello, la satisfacción, tanto de quienes son protagonistas de su ejecución, como de quienes se benefician.

Propuestas

- 🏠 Crear acciones formativas presenciales y virtuales, cuya finalidad sea la formación y la capacitación de quienes trabajan a favor de la convivencia intercultural, enfatizando el trabajo en los centros educativos, así como incluyendo la perspectiva de género, fomentando la participación de las mujeres en los espacios de conocimiento e intercambio.
- 🏠 Impulsar una línea de cuadernos temáticos que aporten elementos metodológicos, técnicas y herramientas para la promoción de la participación intercultural.
- 🏠 Fomentar espacios de conocimiento, intercambio, así como de creación de alianzas y colaboraciones significativas favorecedoras de la convivencia.



- 🏠 Elaborar una Guía de buenas prácticas en convivencia intercultural a nivel local (centros educativos, espacios socioculturales, iniciativas vecinales, etc.). Para ello se incluirá la visión de género: datos desagregados por sexo, posterior análisis, lenguaje inclusivo, participación equilibrada de mujeres y hombres.

Objetivo 1.2. Promover la gestión positiva de la diversidad en pueblos, barrios, escuelas, centros de salud y espacios públicos, así como fomentar la generación de espacios (comerciales, asociativos, lúdicos...) donde se relacionen los diferentes segmentos socioculturales de la ciudadanía navarra, incluyendo en todo ello el enfoque de género (datos desagregados por sexo, análisis, lenguaje inclusivo, participación equilibrada de mujeres y hombres...).

41

Indicadores

- 🏠 Acciones desarrolladas para el impulso de una Red de Técnicos de Convivencia Intercultural y Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia (TCIR).
- 🏠 Proyectos que desarrollan acciones para el fomento de las relaciones vecinales.
- 🏠 Proyectos o actividades que utilizan la cultura como oportunidad para fomentar la valoración positiva de la diversidad cultural. Iniciativas que utilizan el deporte como medio para promover la participación de la ciudadanía de origen cultural diverso.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

Medida 1.2.1. Técnicos de Convivencia Intercultural y Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia (TCIR).

La nueva realidad que presenta la sociedad navarra, en lo referente al intenso proceso de crecimiento de la diversidad sociocultural de sus habitantes, precisa de múltiples cambios que afectan de forma transversal a toda la comunidad foral.

Para dar una respuesta a esta realidad estructural, se impulsará una Red de personal técnico especializado en la promoción de la convivencia intercultural y la lucha contra el racismo y la xenofobia. La finalidad de esta Red será trabajar conjuntamente con los ayuntamientos y colectivos, asociaciones, profesionales y vecindario en general, impulsando la adecuación y el desarrollo de acciones que respondan a la realidad sociocultural de los territorios, fomentando la cohesión y el desarrollo social de los mismos.

Propuestas

- 🏠 Diseñar, presentar y, en su caso, desarrollar proyectos europeos destinados a promover la creación y desarrollo de esta nueva figura profesional.



- 🏠 Crear una red de personal técnico de Convivencia Intercultural y Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia (TCIR) que asesoren, formen, y apoyen a otros agentes e instituciones y cuyo objetivo sea la puesta en marcha de las medidas que contiene esta Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra.
- 🏠 Potenciar, en las entidades locales, la creación de profesionales específicos especializados en promoción de la convivencia intercultural y lucha contra el racismo y la xenofobia.
- 🏠 Impulsar una acción formativa especializada y unificada que permita la especialización de figuras profesionales como Técnicos en promoción de la convivencia intercultural y lucha contra el racismo y la xenofobia, al tiempo que estos extenderán a su vez los aprendizajes adquiridos a profesionales y ciudadanía en general presente en los territorios de actuación.
- 🏠 Profundizar en la práctica de los procesos participativos, introduciendo elementos innovadores que permitan adecuarlos y garantizar la representatividad de la diversidad sociocultural del entorno sobre el que se interviene.

Medida 1.2.2. Promover espacios de socialización vecinales y la interacción con y entre las personas de orígenes culturales diversos.

La nueva diversidad de la sociedad navarra requiere que vecinos y vecinas que, bien hayan nacido en Navarra, o bien vengan de procesos migratorios anteriores, se relacionen de forma asertiva y positiva con una vecindad multicultural y viceversa. Por ello, es preciso fomentar, dinamizar y facilitar el conocimiento y la comunicación entre los diferentes segmentos y colectivos de la vecindad. El reto es que las situaciones y espacios cotidianos sean testigos de una interacción e interrelación normalizada y positiva, creando un marco adecuado para avanzar en la convivencia intercultural. Así, con esta medida se quiere trabajar el espacio público, la calle, el comercio, los centros culturales, deportivos, etc. Todos ellos son claves para crear una deseada cohesión social. En el ámbito de la infancia, adolescencia y juventud, es fundamental la adecuada integración escolar, así como su participación en el ocio y tiempo libre.

Propuestas

- 🏠 Impulsar las actividades culturales (teatro, danza, otras expresiones artísticas) como espacio desde el que se relacionen personas de origen cultural diverso.
- 🏠 Potenciar el deporte como medio de relación e interacción entre la población culturalmente diversa.
- 🏠 Promover iniciativas que den a conocer los servicios, recursos y equipamientos para aprovecharlos mejor y promover la interacción.
- 🏠 Promover la participación juvenil enfatizando la creación de grupos con orígenes culturales diversos.



- 🏠 Fomentar el conocimiento y la participación de la población de origen cultural diverso en las actividades del INJ, así como incentivar la utilización del Carnet Joven y los servicios que ofrece en la población migrante.



Línea Prioritaria 2. Generando una visión y valoración positiva de la diversidad cultural que impulsa los valores compartidos y facilita la comunicación

Esta línea pretende promover una narrativa que enfatice un “nosotros/as” colectivo que **afrenta la diversidad sociocultural desde la apertura, la aceptación, el reconocimiento y la inclusión**, evitando prejuicios y estereotipos negativos, así como cualquier acusación, culpabilización, rechazo u odio hacia las minorías. Para ello se apuesta por la valoración positiva de la diversidad lingüística y de otras expresiones socioculturales presentes en los territorios, además de fomentar una pedagogía que evite agresiones verbales, gestos de rechazo, rumores negativos, etc.

44

Objetivo 2.1. Incentivar procesos que permitan la visión positiva de la diversidad cultural.

Indicadores

- 🏠 Procesos de investigación desarrollados o publicados.
- 🏠 Elaboración de publicaciones divulgativas sobre migraciones, convivencia, interculturalidad, etc.
- 🏠 Acciones desarrolladas desde la Educación al Desarrollo como elemento que contribuye a la mejora de la Convivencia Intercultural en Navarra.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

Medida 2.1.1. Creación de una Unidad de Estudios y Laboratorio de Iniciativas que permita profundizar sobre los elementos conceptuales y operativos que inciden en el impacto local de las migraciones, fomentando la promoción de la Convivencia Intercultural.

La realidad del contexto migratorio es de un gran dinamismo y complejidad y son muchos los elementos de diferente índole que hacen que los flujos migratorios se intensifiquen o que, por el contrario, se ralenticen: que lleguen personas procedentes de un lugar o de otro, que hayan pasado o no procesos traumáticos graves, que esté feminizada o no, etc., todas ellas son algunas de las muchísimas variables que es preciso estudiar de forma continuada.

Por otra parte, es importante acompañar e investigar cómo se van produciendo los procesos de inclusión de las personas migrantes en Navarra, las relaciones que se construyen, las nuevas identidades que surgen y los conflictos que aparecen y cómo son gestionados, etc. En todo ello, se incorporará la perspectiva de género, contando en todas las investigaciones con datos desagregados por sexo y análisis diferencial de mujeres y hombres en el proceso de inclusión y convivencia intercultural.

La investigación y el estudio permiten también conocer lo que está funcionando en otros



lugares o en la propia Comunidad Foral, para poder crear iniciativas metodológicas que permitan la extensión de las acciones sociales exitosas al mayor número posible de localidades y territorios.

Propuestas

- 🏠 Fomentar el conocimiento de los procesos migratorios relacionados con las rutas que transita la población migrante a Navarra, incentivando los trabajos académicos como doctorados, trabajos de final de grado, máster, etc.
- 🏠 Promover la Educación al Desarrollo iniciativas que permitan conocer el impacto local de los movimientos migratorios.
- 🏠 Impulsar la creación de un centro bibliográfico de consulta sobre temáticas relacionadas con el impacto local de las migraciones.
- 🏠 Desarrollar una línea editorial propia en temas como las migraciones, la convivencia, la mediación, la interculturalidad, etc.

45

Medida 2.1.2. Impulso de la Educación para el Desarrollo con objeto de fomentar los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para promover el compromiso de la ciudadanía con la construcción de un mundo más justo, pacífico, tolerante, inclusivo, sostenible y seguro.

Esta acción quiere impulsar el conocimiento de las realidades y las causas que explican y provocan la existencia de fenómenos como las migraciones, la desigualdad o la pobreza. Se trata de potenciar el desarrollo de actitudes, valores y compromisos para generar una ciudadanía global implicada en la lucha por el desarrollo de los derechos de todas las personas, tanto desde una visión global, como desde una actuación local.

La Educación para el Desarrollo juega un papel muy importante en la lucha contra la generación de discursos contrarios a los movimientos migratorios, debido a la importancia de explicar y contextualizar las causas que provocan los desplazamientos, los derechos que tienen todas las personas, así como la importancia de la contribución de las personas migrantes al desarrollo y el bienestar de los países donde se asientan.

Propuestas

- 🏠 Impulso de Proyectos de Educación para el Desarrollo vinculados al fenómeno migratorio.
- 🏠 Incorporar la Educación para el Desarrollo dentro de los procesos formativos que se impulsan con profesionales y ciudadanía.
- 🏠 Desarrollo de campañas específicas que permitan transmitir y explicar las causas, consecuencias y contribuciones de los movimientos migratorios.



- 🏠 Potenciar la investigación para el desarrollo como elemento que permite analizar en profundidad situaciones y consecuencias de los movimientos migratorios, así como el impacto en las comunidades locales.

Objetivo 2.2. Fomentar la comunicación positiva sobre la diversidad sociocultural existente en Navarra estimulando el sentimiento común de pertenencia, así como su carácter inclusivo y no sexista.

Indicadores

- 🏠 Número de campañas realizadas y participantes.
- 🏠 Aparición en medios de comunicación y redes sociales de las campañas “Navarra de Colores-Nafarroa Koloretan” y otras acciones de promoción positiva de la diversidad cultural.
- 🏠 Número de Activos Comunitarios identificados que trabajan a favor de la Convivencia Intercultural.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

46

Medida 2.2.1. Promoción de **Campañas de Sensibilización** para la puesta en valor de la diversidad social y cultural, atendiendo a perspectiva de género.

La realidad del contexto general en relación con los procesos migratorios de los últimos años presenta un balance preocupante, debido a que han ido proliferando manifestaciones y movimientos que exaltan la primacía de lo propio afrontando la diversidad cultural como un peligro. En la era de la comunicación digital, rápida y sin controles de veracidad informativa, circulan informaciones falsas, se instrumentalizan negativamente circunstancias específicas relacionadas con las personas migrantes para señalar peligros, etc. Por otra parte, es preciso también que el nuevo vecindario, conozcan de la forma más clara posible las claves culturales que les facilitarán las relaciones sociales y la gestión de trámites administrativos, etc.

Por todo ello, es preciso que exista un proceso continuado y diverso de campañas de sensibilización que permitan difundir un discurso favorable sobre los múltiples beneficios que tiene la llegada de las personas migrantes. En esas campañas, también hay que incluir acciones destinadas a la población migrante y minorías étnicas, fomentando así los valores de interacción positiva que favorecerán la convivencia intercultural, luchando a su vez, contra la creación de prejuicios o estereotipos negativos.

Propuestas

- 🏠 Celebración de los días conmemorativos (21 de marzo, “Día Mundial de Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia”; 21 de mayo, “Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo”; 20 de junio, “Día Mundial de los Refugiados”; y 18 de diciembre, “Día mundial de las Personas Migrantes”).



- 🏠 Potenciación de la marca “Navarra de Colores-Nafarroa Koloretan” con campañas en medios de comunicación, merchandising, exposiciones y otras actuaciones de valoración en positivo del fenómeno de la diversidad, divulgando una imagen plural y no estereotipada, que represente mujeres y hombres por igual.
- 🏠 Premio anual “Navarra de Colores-Nafarroa Koloretan”.
- 🏠 Impulso, coordinación y colaboración en la promoción de campañas de sensibilización que favorezcan la convivencia intercultural, desarrolladas por administraciones, instituciones, entidades, foro de personas migrantes, etc.
- 🏠 Promover la perspectiva de género de forma transversal en las acciones, mediante la puesta en valor de las mujeres referentes en diferentes ámbitos que fomenten la ruptura de estereotipos de género y amplíen la creación de modelos que reflejen la diversidad cultural y social de las mujeres.

Medida 2.2.2. Creación de una Red Navarra de Activos Comunitarios promotores de Convivencia Intercultural en centros educativos, de salud, espacios culturales, públicos, etc.

La creación de una sociedad intercultural es una tarea de largo recorrido, requiriendo la implicación y el compromiso de una ciudadanía activa que apueste con decisión por la convivencia y la cohesión social. Es necesario que esta implicación ciudadana sea transversal a todos los ámbitos de la sociedad: educación, empresas, espacios ciudadanos, centros deportivos, culturales, etc. Se trata de ir formando una red de personas que, en su día a día, aportan elementos facilitadores de las relaciones sociales, donde la diversidad cultural es enfocada como un atributo positivo que enriquece la sociedad.

Estos Activos Comunitarios son esenciales para romper con la brecha y falso binomio del “quienes somos de aquí y “quienes son de fuera”, así como para fomentar la amistad, el compañerismo y la nueva vecindad en la vida cotidiana. Especialmente importante, es trabajar desde edades tempranas. Así, la escuela y los recursos que trabajan desde el ocio y tiempo libre son espacios clave para ir conformando nuevas generaciones donde las relaciones interculturales sean una realidad mayoritaria.

Los Activos Comunitarios son también una gran oportunidad para recibir formación y capacitación que contribuya a fomentar la igualdad y la prevención de violencia contra las mujeres, así como la participación activa de mujeres a nivel individual y colectivo.

Propuestas

- 🏠 Potenciar el desarrollo de formación en interculturalidad
- 🏠 Propiciar acciones formativas motivadoras que permitan la capacitación de una ciudadanía activa que trabaja en su día a día por la promoción de la convivencia.
- 🏠 Promover la mediación escolar intercultural, la participación de las familias migrantes en las APYMAS, así como la colaboración con acciones específicas (Escuela de colores, etc.).



- 🏠 Incentivar con encuentros de intercambio el reconocimiento del trabajo desarrollado y el diseño de acciones conjuntas a favor de la convivencia intercultural.



Línea Prioritaria 3. Desarrollando la prevención y la regulación pacífica de los conflictos

Se quiere partir de las tensiones y conflictos como elementos presentes en las relaciones cotidianas desde los **que generar iniciativas, competencias y actuaciones que prevengan su escalada negativa**, fomentando la regulación pacífica como una vía indispensable para fortalecer las comunidades.

Objetivo 3.1. Fortalecer y profundizar en protocolos y metodologías que permitan la prevención, regulación y resolución pacífica de tensiones y conflictos vinculados a los procesos migratorios y de diversificación sociocultural.

49

Indicadores

- 🏠 Mejoras realizadas en el Servicio de Mediación Comunitaria Intercultural.
- 🏠 Actuaciones realizadas en los ámbitos: educativo, sanitario, vivienda/vecinal, servicios sociales.
- 🏠 Número de procedimientos o protocolos mediadores desarrollados en ámbitos específicos.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

Medida 3.1.1. Fortalecimiento del **Servicio de Mediación Comunitaria Intercultural** hacia el trabajo comunitario y, en concreto, sobre la prevención y gestión de conflictos.

La adecuación de la sociedad navarra a un contexto sociocultural cada vez más diverso necesita un trabajo continuado de ajustes en dos direcciones. En primer lugar, es preciso cambiar procedimientos, costumbres, hábitos, etc., conformados a lo largo del tiempo por una población que respondía a unas pautas culturales compartidas por una mayoría. En segundo lugar, la población que ha ido llegando en las últimas décadas y continúa haciéndolo, debe realizar un proceso de acercamiento a la cultura local existente, adecuando también nuevas formas de actuar, pensar o relacionarse.

En este contexto es donde la mediación comunitaria intercultural tiene una gran relevancia, pues aporta elementos preventivos y reguladores de los procesos de tensión y conflicto que inevitablemente tienen los cambios sociales. Y lo hace desde una óptica educativa, planteando que todo problema es una gran oportunidad para aprender. También encontramos en ella una forma de generar nuevas maneras de abordar las situaciones, disputas, conflictos, incorporando competencias culturales que ayudan a responder de una forma adecuada a la diversidad cultural existente. Por último, es preciso enfatizar la dimensión comunitaria como vía imprescindible a potenciar, ya que solo desde ella es posible trabajar las relaciones vecinales, la adecuación transversal de las instituciones, los procesos



de cambio en los ámbitos educativos, sanitarios y laborales, entre otros muchos, siempre de forma conectada con el trabajo grupal e individual.

Propuestas

- 🏠 Potenciar la dimensión comunitaria, ajustando los elementos relacionados a la traducción e interpretación lingüística.
- 🏠 Focalizar las acciones en la prevención y, sobre todo, en el tratamiento de la conflictividad latente o manifiesta.
- 🏠 Promover la creación de un Banco de Experiencias en gestión pacífica de conflictos con significancia y seguimiento de la pertenencia u origen cultural diverso.
- 🏠 Coordinar las acciones en este ámbito con el trabajo específico a desarrollar en la fase de Acogida y con las actuaciones contra el racismo y la xenofobia.
- 🏠 Asimismo, establecer trabajo colaborativo con la Red TCIR y Activos Promotores de la Convivencia, etc.
- 🏠 Fomentar en el análisis y gestión de la conflictividad existente, así como en la prevención y regulación de esta, la perspectiva de género, atendiendo a las diferentes situaciones de mujeres y hombres.

50

Medida 3.1.2. Fomento del trabajo de **prevención y regulación de conflictos** en los ámbitos laboral, educativo, sanitario, servicios sociales, deportivo y vivienda/vecinal.

Las principales vías para desarrollar una sociedad cohesionada, y para fomentar los procesos de inclusión social, están en el funcionamiento, adecuación y gestión del cambio, en la relación de las personas con sistemas clave que son determinantes en su proceso de desarrollo personal (trabajo, educación, vivienda, protección social, etc.). Es en estos sistemas donde se producen las principales dificultades y oportunidades; por ello, hay que hacer un gran esfuerzo para generar nuevas pedagogías que ayuden a quienes trabajan en ellos, así como a la población de origen cultural diverso, a encontrar puntos de unión, descubrir el marco de referencia del otro y conocerse mutuamente para generar nuevas respuestas a una nueva realidad.

La prevención y regulación pacífica de conflictos en estos ámbitos permite, por un lado, facilitar las relaciones, fomentando la comunicación entre diferentes protagonistas; por otro lado, promueve procesos exitosos de inclusión; y, en tercer lugar, genera nuevas actitudes y aptitudes en profesionales que desarrollan una labor clave para la cohesión y el desarrollo de una nueva sociedad intercultural.

Propuestas

- 🏠 Desarrollo de la mediación intercultural y del *mentoring* en el ámbito escolar.



- 🏠 Establecimiento de procedimientos o protocolos de mediación en los municipios y comunidades locales, así como en los ámbitos educativos, laborales, sanitarios, servicios sociales, vivienda, cultura, deporte, etc.
- 🏠 Impulso de servicios específicos de mediación intercultural.
- 🏠 Adquisición de competencias interculturales por parte de los y las profesionales de los servicios sociales y, en general, de los ámbitos de intervención social.
- 🏠 Formación y capacitación de las personas mediadoras en materia de igualdad y prevención de la violencia machista.
- 🏠 Fomentar el papel de la educación parental y el refuerzo de los recursos que permitan a las personas tutoras de menores trabajar y ampliar sus capacidades, habilidades y herramientas educativas.

Objetivo 3.2. Promover acciones formativas y reflexivas, destinadas al conjunto de la ciudadanía, sobre el triple enfoque de derechos, de género y de interculturalidad.

Indicadores

- 🏠 Espacios y acciones formativas y de capacitación ciudadana para avanzar hacia una igualdad real de los derechos y deberes de toda la ciudadanía.
- 🏠 Facilitación de conocimientos que permitan a la población de origen cultural diverso conocer el sistema administrativo, trámites, etc.
- 🏠 Número de participantes en acciones formativas.
- 🏠 Publicaciones sobre herramientas de prevención y gestión de conflictos en contextos multiculturales.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

Medida 3.2.1. Diseño y ejecución de un **Programa de Formación y Capacitación ciudadana** en materia de derechos y deberes, igualdad de género y principios del interculturalismo.

Los procesos participativos de cambio y la adecuación e incorporación de nuevos enfoques, hábitos y costumbres, no son posibles sin aprender y sin desarrollo del conocimiento. Por lo tanto, se considera como un primer elemento clave la creación, potenciación y desarrollo de espacios donde se pueda generar nuevas relaciones de conocimiento mutuo a través del aprendizaje y la adquisición de nuevas competencias.

El desarrollo de una ciudadanía activa, responsable y comprometida, necesita de momentos que permitan compartir el marco de referencia democrático que nos une: la apuesta por un enfoque de derechos, el desarrollo de la perspectiva de género, así como la responsabilidad



individual para ejercer los derechos y deberes. Todo ello es base para la cohesión social y el desarrollo pacífico de una sociedad marcada por la complejidad y los múltiples cambios que se producen de forma acelerada.

Propuestas

- 🏠 Fomento de espacios de formación de la ciudadanía del tipo “Escuelas de Participación Ciudadana”.
- 🏠 Formaciones específicas y transversales en centros de adultos, en programas formativos con orientación laboral, etc.
- 🏠 Temas transversales sobre estas temáticas en el aprendizaje de idiomas oficiales.
- 🏠 Promoción de la educación para una ciudadanía activa y comprometida en los ámbitos educativos o en la educación de tiempo libre, etc.
- 🏠 Acciones formativas de alfabetización y competencias digitales.
- 🏠 Desarrollo de contenidos transversales en todas las acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de violencia contra las mujeres.

52

Medida 3.2.2. Elaboración, difusión y actualización de **Guías para la Gestión Mediadora de Conflictos** en circunstancias de vinculación a elementos socioculturales diferentes, desarrollando la perspectiva de género y utilizando un lenguaje inclusivo.

La gestión de las tensiones y conflictos en cualquier contexto no es algo sencillo para el conjunto de la sociedad. Con frecuencia la complejidad y el riesgo de esas situaciones reside en la escalada que se produce, fruto de la nula o insuficiente revisión o de una inadecuada gestión. Cuando hablamos de contextos donde existe diferenciación sociocultural entre sus protagonistas, hay que tener bien presente que en ellos suelen producirse atribuciones equivocadas, creencias o suposiciones basadas en el prejuicio.

Todas estas situaciones de malentendidos, recelos y tensiones en contextos multiculturales están presentes de forma global en cualquier ámbito o sistema de la sociedad. En base a ello se plantea que las Guías pueden aportar enfoques, metodología, técnicas y herramientas; para que profesionales y ciudadanía posean la destreza adecuada para convertir una tensión en una oportunidad; y para que les faciliten, asimismo, aprender e incluso acercarse e interactuar con personas con marcos de referencia culturales diferentes.

Propuestas

- 🏠 Publicación: Gestión básica de conflictos con presencia significativa de elementos culturales.
- 🏠 Publicación: ¿Cómo gestionar las situaciones de conflicto en contextos multiculturales?



🏠 Publicación: Métodos y técnicas para la gestión de conflictos en contextos multiculturales.



Línea Prioritaria 4. Promoviendo el compromiso de las administraciones e instituciones para su adecuación a la gestión y promoción de la diversidad cultural de Navarra

Se pretende aportar elementos que permitan **avanzar en la adecuación de la administración autonómica y municipal en Navarra**, ante el cambio significativo que se está dando en las últimas décadas en la diversificación sociocultural de la población. Para ello, se necesita de un enfoque colaborativo que permita trabajar transversalmente para mejorar procedimientos, salvar obstáculos, ofrecer una información adecuada, o responder a nuevas demandas sociales.

Objetivo 4.1. Promover la Convivencia Intercultural como elemento prioritario en la agenda de las Políticas Públicas de Navarra, enfatizando el desarrollo del enfoque de género.

54

Indicadores

- 📈 Desarrollo de acciones desde la Sección de Convivencia Intercultural.
- 📈 Actividades de apoyo a otros departamentos para la incorporación del enfoque de convivencia e interculturalidad a determinadas políticas públicas.
- 📈 Número de convenios establecidos con entidades locales.
- 📈 Número de iniciativas promovidas por los Convenios con entidades locales.
- 📈 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

Medida 4.1.1. Desarrollo de una Sección de Convivencia Intercultural como espacio institucional promotor de la gestión positiva de la diversidad cultural en Navarra.

La gestión de la Convivencia Intercultural es un elemento que emerge con fuerza, que es cada vez más relevante en las agendas institucionales y que será clave para el desarrollo pacífico de las nuevas sociedades multiculturales. Las políticas públicas deben responder ante esta realidad desde una visión proactiva, adecuando servicios y gestionando con destreza los cambios desde una óptica transversal.

La promoción de una acción social a favor de la Convivencia Intercultural es una tarea transversal que necesita de personal técnico con alto grado de especialización en la temática, para a su vez, establecer procesos de coordinación y colaboración con el resto de departamentos y direcciones generales, así como con otros agentes de la sociedad (instituciones, entidades, asociaciones, etc.); orientando todo ello a incentivar, proponer y promover el desarrollo de una gestión eficaz, eficiente y sostenible de la nueva realidad que representa una sociedad multicultural. Para su desarrollo y con objeto de contribuir a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, sus profesionales recibirán formación en igualdad y prevención de violencia contra las mujeres.



Propuestas

- 🏠 Creación de una sección con la categoría de jefatura.
- 🏠 Fortalecer los recursos humanos existentes para el desarrollo de las finalidades establecidas.
- 🏠 Fomentar el conocimiento de esta sección dentro de los diferentes departamentos.
- 🏠 Promover la formación continua y especialización del personal técnico.

Medida 4.1.2. Establecimiento de **Convenios con Entidades Locales** para la promoción de la Convivencia Intercultural.

El desarrollo de los cambios necesarios para una buena gestión de los procesos de diversificación sociocultural de la sociedad navarra necesita de una colaboración estrecha entre la administración autonómica y los municipios. El marco de competencias establecido otorga a cada una de estas instancias unas competencias que acotan sus respectivas responsabilidades. Ahora bien, es imprescindible ir más allá, de cara a optimizar recursos y enfocarse hacia finalidades y objetivos compartidos. La generación de un marco regulado y concreto de trabajo conjunto a través de convenios permite ir adecuando los recursos y las necesidades a las diferentes tipologías y características propias de cada territorio, facilitando la llegada y gestión de recursos que están disponibles para abordar las necesidades detectadas.

Propuestas

- 🏠 Creación de una Mesa de Trabajo estable sobre Convivencia Intercultural con la Federación de Municipios y Concejos.
- 🏠 Acuerdos para la cesión de exposiciones y otros recursos a las Entidades Locales.
- 🏠 Coordinación con la Red TCIR de Técnicos en promoción de la convivencia intercultural y lucha contra el racismo y la xenofobia.

Objetivo 4.2. Facilitar instrumentos institucionales, sociales y técnicos que permitan la gestión positiva de la diversidad cultural y la promoción de la convivencia intercultural.

Indicadores

- 🏠 Servicios prestados de forma unificada a través del servicio de atención a la ciudadanía.
- 🏠 Acciones realizadas para la creación de un Plan Global de Formación.
- 🏠 Número de acciones formativas desarrolladas.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.



Medida 4.2.1. Impulso de una Unidad de Asesoramiento para la Promoción de la Convivencia Intercultural.

La gestión del impacto local del fenómeno migratorio es una realidad que necesita una respuesta transversal del conjunto de las administraciones, así como de la sociedad en general. La diversificación sociocultural de la población es una consecuencia positiva, pero requiere de un trabajo sistémico que permita adecuar las instituciones y las múltiples facetas de la vida cotidiana (relaciones vecinales, laborales, utilización de servicios, uso del espacio público, educación, acceso y desarrollo del ámbito cultural, etc.) para que la Convivencia Intercultural sea una realidad. Con esta finalidad, se desarrollará una unidad específica destinada a facilitar a los distintos departamentos del Gobierno de Navarra, las administraciones locales, organizaciones sociales, empresas, universidades u otras instituciones; servicios de asesoramiento que permitan desarrollar medidas, promover iniciativas, adecuar procedimientos, etc., para avanzar hacia el desarrollo de una Navarra intercultural.

56

Propuestas

- 🏠 Asesoramiento y Consultoría presencial y on-line.
- 🏠 Diseño y desarrollo de catálogos temáticos para avanzar en la promoción de la Convivencia Intercultural, con perspectiva de género y prevención de violencias machistas
- 🏠 Compilación, seguimiento y difusión de experiencias en la promoción de la convivencia intercultural.
- 🏠 Coordinación y colaboración con programas impulsados por el INAI/NABI como: “Nosotras-Emakumeon”, “Nosotros-Noski”, espacios como el Foro para el Liderazgo de Mujeres migrantes, Empoderamiento de mujeres mayores: “Edad Hermosa-Adin Ederra”, Empoderamiento Mujeres jóvenes: “Impulso-Taupada” y “Programa Iguala” para prevenir la violencia en la juventud.
- 🏠 Reconocimiento a las buenas prácticas en materia de Convivencia Intercultural.
- 🏠 Coordinación y desarrollo local de la Unidad mediante la Red TCIR.

Medida 4.2.2. Desarrollo de un Plan de Formación global y estable en materia de gestión positiva de la diversidad cultural y promoción de la Convivencia Intercultural

La transversalidad necesaria para alcanzar una sociedad intercultural precisa de una apuesta formativa con visión global, organizada y eficaz, que permita promover la adquisición de competencias culturales, modelos de gestión, metodologías innovadoras, técnicas y herramientas para la promoción de la diversidad cultural; todo ello como un nuevo patrimonio local que es preciso primero conocer y luego aprovechar el conjunto de sus aportes.

En este sentido, se trata no de centralizar la formación y la capacitación, sino de crear un Programa que se componga de los múltiples recursos formativos que existen dentro y fuera



de las administraciones. Con ello, se puede construir un *curriculum* completo, permitiendo su evaluación, la creación de nuevos contenidos, un mayor conocimiento y acceso a la formación existente, etc.

Propuestas

- 🏠 Mapa de Activos Formativos en materia de Gestión de la Diversidad Cultural en Navarra.
- 🏠 Programación Anual de Formación en materia de Gestión de la Diversidad Cultural en Navarra, incluyendo contenidos de igualdad y prevención de violencias machistas.
- 🏠 Espacio de Coordinación de departamentos, instituciones, y entidades que ofrecen o pueden ofrecer formación en materia de Gestión de la Diversidad Cultural en Navarra.
- 🏠 Evaluación de la oferta actual y diagnóstico.



Línea Prioritaria 5. Fomentando la promoción social para el impulso de la convivencia intercultural, con énfasis en la participación específica de las minorías etnoculturales o ciudadanía diversa

Se busca mejorar el conocimiento, el desarrollo del talento y el compromiso desde la aportación de las personas de origen cultural diverso a las instituciones, tejido ciudadano existente o cargos directos de organizaciones, así como a los partidos políticos, plataformas, etc.

Objetivo 5.1. Impulsar iniciativas que favorezcan la participación social en materia de convivencia intercultural, especialmente de las personas migrantes o de origen cultural diverso.

58

Indicadores

- 🏠 Sesiones realizadas del Foro de Personas Migrantes, localizaciones y espacios con los que colabora.
- 🏠 Acciones específicas desarrolladas para fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres migrantes.
- 🏠 Acciones desarrolladas para el fortalecimiento del asociacionismo de las personas migrantes.
- 🏠 Grado de colaboración de personas autóctonas con las asociaciones de personas migrantes.
- 🏠 Presencia y colaboración de profesionales de origen extranjero en el conjunto de actividades encaminadas a la convivencia intercultural.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

Medida 5.1.1. Fortalecimiento y promoción del **Foro de Personas Migrantes** como espacio de participación, consulta e impulso de ideas innovadoras para la promoción de la Convivencia Intercultural.

El desarrollo del enfoque de derechos y la importancia de una participación directa de las personas migrantes en la creación y desarrollo de políticas públicas de inclusión social, así como de promoción de la convivencia intercultural, muestran la relevancia de que exista un espacio de reflexión, consulta y diseño de propuestas para mejorar la gestión del impacto local del fenómeno migratorio.

El impulso de este Foro y su vinculación con otros muchos espacios de trabajo colaborativo es de enorme importancia para favorecer los cambios que permitan avanzar en relaciones interculturales, optimización de los recursos existentes y la implicación del nuevo vecindario en la vida asociativa y participativa de la Comunidad Foral.



Propuestas

- 🏠 Consolidar el Foro de Personas Migrantes con participación paritaria, fomentando a su vez, la interacción y trabajo colaborativo con espacios y sectores de la Comunidad Foral de Navarra.
- 🏠 Desarrollar sesiones plenarias en diferentes localizaciones territoriales e incluso *on-line* para facilitar la participación paritaria entre mujeres y hombres.
- 🏠 Impulsar desde el Foro, como tres vías complementarias; el asociacionismo *propio* de las personas migrantes, su incorporación a asociaciones *comunes* (de vecinos, de padres y madres, deportivas, culturales, etc.) y asociaciones de composición *mixta*.

Medida 5.1.2. Apoyo a iniciativas formativas o acciones específicas dirigidas a reforzar el **liderazgo de las mujeres migrantes** en iniciativas sociales, culturales, deportivas, etc.

La situación de las mujeres en el contexto migratorio está envuelta de complicaciones añadidas que dificultan su proceso de inclusión y participación en los territorios de acogida. Al mismo tiempo, ellas son un exponente claro de superación, de crecimiento personal y de aportación a las estructuras familiares, tanto las que forman en el lugar al que han llegado, como las de los países de origen.

Sin embargo, dada la alta precariedad laboral, la invisibilidad de sus complejas situaciones, o la fijación de estereotipos y prejuicios falsos, es difícil que encuentren espacios y lugares donde poder desarrollar sus derechos a la participación, o poner en marcha sus proyectos de emprendimiento. El impulso de una línea de trabajo específica con y desde ellas, es necesario y, sin duda, aportará elementos clave que ayudarán a su desarrollo, al de sus familias y al del conjunto de la comunidad.

Propuestas

- 🏠 Promover un trabajo específico con las mujeres migradas para desarrollar los propios objetivos y medidas planteados en esta Estrategia, atendiendo a sus circunstancias y salvando los obstáculos que se vayan encontrando.
- 🏠 Formación a mujeres en liderazgo para fomentar el avance del asociacionismo, el desarrollo de emprendimientos y la innovación social, en alianza con el programa de empoderamiento de mujeres migrantes.
- 🏠 Promoción de alianzas colaborativas con el Instituto Navarro para la Igualdad y con otros organismos públicos o privados.

Medida 5.1.3. Impulso de **itinerarios de apoyo** para el fomento del asociacionismo de las personas con identidad cultural diversa.

La participación de las personas migrantes en las organizaciones sociales es todavía muy baja,



más aún, si hablamos de cargos directivos en asociaciones propias. Esto no se debe a una elección, sino más bien, a un conjunto de obstáculos que complejizan mucho su desarrollo asociativo y, por lo tanto, su propio ejercicio de una ciudadana activa y participativa.

Es preciso generar, desde un planteamiento de acción afirmativa y que vaya a las causas, las condiciones para que dichas personas puedan participar en igualdad. Este ejercicio fundamental de derechos se puede conseguir combinando acciones, recursos y metodologías, que les permitan dotarse de las herramientas apropiadas. Con estos recursos, seguro que su sentido de emprendimiento y su propia trayectoria permitirán aportar a la sociedad nuevos talentos a favor del bien común.

Propuestas

- 🏠 Encuentro anual de asociaciones de personas con identidad cultural diversa, fomentando la formación, presentando buenas prácticas, difundiendo los logros alcanzados, etc.
- 🏠 Fomentar la creación de algún espacio tipo *co-working* dedicado a fomentar la colaboración entre ellas.
- 🏠 Utilizar el *mentoring* aplicado a organizaciones de nueva creación, con mentores expertos que les ayuden a desarrollar las entidades creadas.
- 🏠 Espacios de trabajo para la formación/capacitación y acompañamiento en los momentos de convocatorias de subvenciones.
- 🏠 Visualizar y potenciar el reconocimiento de las asociaciones que promuevan la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres.

Objetivo 5.2. Crear **herramientas** que faciliten la participación de la ciudadanía culturalmente diversa, con enfoque de género.

Indicadores

- 🏠 Aplicaciones de metodologías innovadoras para la promoción de la convivencia intercultural.
- 🏠 Número de asociaciones de migrantes y activos por la convivencia intercultural identificados.
- 🏠 Evaluaciones o sistematizaciones de metodologías aplicadas que evidencien buenos resultados.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
- 🏠 Presencia y colaboración de profesionales de origen extranjero en el conjunto de actividades encaminadas a la convivencia intercultural.
- 🏠 Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.



Medida 5.2.1. Fomento del intercambio intercultural, de experiencias y buenas prácticas, encuentros en igualdad, utilizando la metodología de aprendizaje y servicio u otras que puedan servir para lograr la interacción entre las personas de orígenes culturales diversos.

Tras algo más de dos décadas recibiendo personas migrantes y con alta diversidad de población generalmente concentrada en barrios específicos, municipios, centros escolares, ámbitos laborales, etc., son muchas las experiencias, actividades y proyectos ejecutados. Sin embargo, es todavía poco significativo el estudio y la investigación de los resultados, las evidencias de éxito alcanzado, etc.

Existe una serie de metodologías que están demostrando su enorme utilidad en la generación de relaciones interculturales y el fomento de la participación. Asimismo, asistimos al desarrollo de procesos liderados por grupos que practican la interculturalidad, es decir, que combinan la riqueza de sus aportaciones específicas con el uso de elementos comunes que les permiten transformar en acción sus pensamientos, deseos o necesidades. La intención de esta medida es fomentar, en el trabajo realizado desde las administraciones, las organizaciones sociales y la propia ciudadanía, la utilización de metodologías que han demostrado su valor científico, al tiempo que se les anima a evaluar y sistematizar sus propias acciones.

Propuestas

- 🏠 Fomento del Aprendizaje y Servicio (centros escolares, institutos y universidades).
- 🏠 Fomento del *Mentoring Social* como una vía de trabajo conjunto e intercultural, marcado por las relaciones personales e inter-generacionales.
- 🏠 Aplicación y desarrollo de modelos de intervención comunitaria en contextos de alta diversidad.
- 🏠 Promover la facilitación como elemento clave para reforzar la comunicación, el empoderamiento y el protagonismo.

Medida 5.2.2. Elaboración de Guías de Recursos y Activos sobre asociaciones de migrantes, recursos de promoción de la interculturalidad, etc., con enfoque de género y lenguaje inclusivo

Entre los múltiples obstáculos que se citaban anteriormente para ejercer el derecho de participación de la población culturalmente diversa, se encuentran la falta de conocimiento y la falta de tiempo. Por ello, es preciso que exista una identificación y continua actualización de los recursos y activos existentes para el asociacionismo y la promoción del emprendimiento social.

El seguimiento de estos recursos es, por otra parte, una forma efectiva de poder relacionarse, conocer el territorio, reflexionar sobre la información necesaria para acceder a ellos, etc. Se



trata de huir de las fórmulas clásicas de elaborar guías con información muy básica que al poco tiempo queda desactualizada, para hacerlo como un proceso permanente, algo que con la tecnología digital y sus avances se actualiza de forma continua.

Propuestas

- 🏠 Mapa del Tejido Asociativo Migrante en Navarra.
- 🏠 Activos para la promoción de la Convivencia Intercultural.
- 🏠 Grupo de Trabajo para elaboración y actualización de recursos/activos promotores de la convivencia interculturales.



Tablas resumen: Medidas, calendarización y asignación presupuestaria

En las siguientes tablas se sintetiza la operativización de las 21 medidas específicas contenidas en las 5 líneas prioritarias de actuación, aportando la información del plazo de ejecución y la asignación presupuestaria.

En la primera tabla se recogen las medidas según las líneas y los objetivos específicos con los indicadores de resultado para medir su consecución. Además, para cada medida, se detallan los organismos implicados en su ejecución, la calendarización y el presupuesto asignado.

En la segunda tabla, se desglosa por años la asignación presupuestaria de las medidas correspondientes a cada línea prioritaria.



Tabla resumen 1. Líneas prioritarias de actuación, objetivos específicos, indicadores y medidas

LP.1. Promoviendo comunidades interculturales para la consecución de una ciudadanía global			
OE.1.1.1.	Fortalecer los procedimientos, contenidos y gestión colaborativa de las convocatorias de subvenciones para la promoción de la Convivencia Intercultural.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios y mejoras realizadas en la gestión de las convocatorias de subvenciones. • Estudios e informes sobre la adecuación de los proyectos presentados al marco conceptual establecido y medición de su impacto en la convivencia intercultural. • Número de proyectos presentados que trabajan específicamente el ámbito de la juventud y las familias. • Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.

	Medida	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
1.1.1.	Estudio y revisión de la convocatoria de subvenciones, y su adecuación al enfoque conceptual y las prioridades establecidas por la Estrategia de Convivencia Intercultural, promoviendo especialmente el ámbito de la juventud y las familias.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2022-2026	2.210.000 €
1.1.2.	Facilitación de herramientas técnicas y metodológicas que permitan trabajar colaborativamente desde un mismo enfoque conceptual y con objetivos compartidos, fomentando la riqueza e intercambio de metodologías y la innovación social.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2022-2026	Recursos propios de personal





LP.1. Promoviendo comunidades interculturales para la consecución de una ciudadanía global

OE.1.2.	<p>Promover la gestión positiva de la diversidad en pueblos, barrios, escuelas, centros de salud y espacios públicos, así como fomentar la generación de espacios (comerciales, asociativos, lúdicos...) donde se relacionen los diferentes segmentos socioculturales de la ciudadanía navarra, incluyendo en todo ello el enfoque de género (datos desagregados por sexo, análisis, lenguaje inclusivo, participación equilibrada de mujeres y hombres...).</p>	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Acciones desarrolladas para el impulso de una Red de Técnicos de Convivencia Intercultural y Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia (TCIR). Proyectos que desarrollan acciones para el fomento de las relaciones vecinales. Proyectos o actividades que utilizan la cultura como oportunidad para fomentar la valoración positiva de la diversidad cultural. Iniciativas que utilizan el deporte como medio para promover la participación de la ciudadanía de origen cultural diverso. Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
----------------	--	--------------------	---

	Medida	Organismo/s implicados	Calendarizació	Presupuesto
1.2.1	Técnicos de Convivencia Intercultural y Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia (TCIR).	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC)	2022-2026	1.932.000 €
1.2.2.	Promover espacios de socialización vecinales y la interacción con y entre las personas de orígenes culturales diversos.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior (D.G. de Interior). Instituto Navarro de Juventud Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC) Departamento de Derechos Sociales Departamento de Cultura y Deporte Departamento de Educación Departamento de Relaciones Ciudadanas (D.G. de Paz, Convivencia y Derechos Humanos)	2022-2026	75.000 €





LP.2. Generando una visión y valoración positiva de la diversidad cultural que impulsa los valores compartidos y facilita la comunicación

OE.2.1	Incentivar procesos que permitan la visión positiva de la diversidad cultural.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de investigación desarrollados o publicados. • Elaboración de publicaciones divulgativas sobre migraciones, convivencia, interculturalidad, etc. • Acciones desarrolladas desde la Educación al Desarrollo como elemento que contribuye a la mejora de la Convivencia Intercultural en Navarra. • Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
--------	--	-------------	--

	Medida	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
2.1.1	Creación de una Unidad de Estudios y Laboratorio de Iniciativas que permita profundizar sobre los elementos conceptuales y operativos que inciden en el impacto local de las migraciones, fomentando la promoción de la Convivencia Intercultural.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Departamento de Derechos Sociales (Observatorio Realidad Social) Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital (D.G. de Universidades: UPNA)	2022-2026	169.000 €
2.1.2.	Impulso de la Educación para el Desarrollo con objeto de fomentar los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para promover el compromiso de la ciudadanía con la construcción de un mundo más justo, pacífico, tolerante, inclusivo, sostenible y seguro.	Departamento de Derechos Sociales (D.G. de Protección Social y Cooperación al Desarrollo)	Anual: Sensibilización y Educación para el Desarrollo No Formal Plurianual: Educación para el Desarrollo Formal	250.000 €



LP.2. Generando una visión y valoración positiva de la diversidad cultural que impulsa los valores compartidos y facilita la comunicación

OE.2.2	Fomentar la comunicación positiva sobre la diversidad sociocultural existente en Navarra estimulando el sentimiento común de pertenencia, así como su carácter inclusivo y no sexista.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas realizadas y participantes. • Aparición en medios de comunicación y redes sociales de las campañas “Navarra de Colores-Nafarroa Koloretan” y otras acciones de promoción positiva de la diversidad cultural. • Número de Activos Comunitarios identificados que trabajan a favor de la Convivencia Intercultural. • Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
---------------	--	--------------------	--

	Medida	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
2.2.1	Promoción de Campañas de Sensibilización para la puesta en valor de la diversidad social y cultural, atendiendo a perspectiva de género.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Relaciones Ciudadanas (D.G. de Paz, Convivencia y Derechos Humanos) Departamento de Derechos Sociales	2022-2026	442.000 €
2.2.2.	Creación de una Red Navarra de Activos Comunitarios promotores de Convivencia Intercultural en centros educativos, de salud, culturales, espacios públicos, etc.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Relaciones Ciudadanas (D.G. de Paz, Convivencia y Derechos Humanos)	2023-2026	Recursos provenientes de las medida 1.1.1 y 1.2.1 y recursos propios de Entidades Locales.





LP.3. Desarrollando la prevención y la regulación pacífica de los conflictos

OE.3.1.	Fortalecer y profundizar en protocolos y metodologías que permitan la prevención, regulación y resolución pacífica de tensiones y conflictos vinculados a los procesos migratorios y de diversificación sociocultural.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Mejoras realizadas en el Servicio de Mediación Comunitaria Intercultural. Actuaciones realizadas en los ámbitos: educativo, sanitario, vivienda/vecinal, servicios sociales. Número de procedimientos o protocolos mediadores desarrollados en ámbitos específicos. Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
----------------	--	--------------------	---

	Medida	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
3.1.1.	Fortalecimiento del Servicio de Mediación Comunitaria Intercultural hacia el trabajo comunitario y, en concreto, sobre la prevención y gestión de conflictos.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Departamento de Derechos Sociales	2022-2026	1.770.617 €
3.1.2	Fomento del trabajo de prevención y regulación de conflictos en los ámbitos laboral, educativo, sanitario, servicios sociales, deportivo y vivienda/vecinal.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Departamento de Educación Departamento de Salud Departamento de Derechos Sociales Departamento de ordenación del territorio, vivienda, paisaje y proyectos estratégicos. Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC) Departamento de Cultura y Deporte	2022-2026	133.133 €



LP.3. Desarrollando la prevención y la regulación pacífica de los conflictos

OE.3.2.	Promover acciones formativas y reflexivas, destinadas al conjunto de la ciudadanía, sobre el triple enfoque de derechos, de género y de interculturalidad.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios y acciones formativas y de capacitación ciudadana para avanzar hacia una igualdad real de los derechos y deberes de toda la ciudadanía. • Facilitación de conocimientos que permitan a la población de origen cultural diverso conocer el sistema administrativo, trámites, etc. • Número de participantes en acciones formativas. • Publicaciones sobre herramientas de prevención y gestión de conflictos en contextos multiculturales. • Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
----------------	--	--------------------	---

Medida	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
3.2.1	Diseño y ejecución de un Programa de Formación y Capacitación ciudadana en materia de derechos y deberes, igualdad de género y principios del interculturalismo.	Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior (Policía Foral. Dirección General de Interior). Departamento de Educación. Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC) Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2022-2026. Recursos propios de personal de Departamentos de Políticas Migratorias y Justicia, Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior y Departamento de Educación y presupuesto proveniente de la medida 1.2.1, recursos propios de Entidades Locales y recursos de la Cátedra Unesco.
3.2.2.	Elaboración, difusión y actualización de Guías para la Gestión Mediadora de Conflictos en circunstancias de vinculación a elementos socioculturales diferentes, desarrollando la perspectiva de género y utilizando un lenguaje inclusivo.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Departamento de Derechos Sociales	2024-2026 10.000 €





LP.4. Promoviendo el compromiso de las administraciones e instituciones para su adecuación a la gestión y promoción de la diversidad cultural de Navarra

OE.4.1.	<p>Promover la Convivencia Intercultural como elemento prioritario en la agenda de las Políticas Públicas de Navarra, enfatizando el desarrollo del enfoque de género.</p>	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de acciones desde la Sección de Convivencia Intercultural. • Actividades de apoyo a otros departamentos para la incorporación del enfoque de convivencia e interculturalidad a determinadas políticas públicas. • Número de convenios establecidos con entidades locales. • Número de iniciativas promovidas por los Convenios con entidades locales. • Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
----------------	--	--------------------	---

	Medida	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
4.1.1.	Desarrollo de una Sección de Convivencia Intercultural como espacio institucional promotor de la gestión positiva de la diversidad cultural en Navarra.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2023-2026	Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y Justicia.
4.1.2.	Establecimiento de Convenios con Entidades Locales para la promoción de la Convivencia Intercultural.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC)	2022-2026	Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y provenientes de la medida 1.2.1.





LP.4. Promoviendo el compromiso de las administraciones e instituciones para su adecuación a la gestión y promoción de la diversidad cultural de Navarra

OE.4.2.	Facilitar instrumentos institucionales, sociales y técnicos que permitan la gestión positiva de la diversidad cultural y la promoción de la convivencia intercultural.	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios prestados de forma unificada a través del servicio de atención a la ciudadanía. • Acciones realizadas para la creación de un Plan Global de Formación. • Número de acciones formativas desarrolladas. • Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
----------------	--	--------------------	---

Medida		Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
4.2.1.	Impulso de una Unidad de Asesoramiento para la Promoción de la Convivencia Intercultural.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2023-2026	20.000 €
4.2.2.	Desarrollo de un Plan de Formación global y estable en materia de gestión positiva de la diversidad cultural y promoción de la Convivencia Intercultural.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital (D.G. de Universidades. UPNA) Relaciones Ciudadanas (D.G. de Paz, Convivencia y Derechos Humanos)	2022-2026 UPNA: 2022-2023	104.000 €



LP.5. Fomentando la promoción social para el impulso de la convivencia intercultural, con énfasis en la participación específica de las minorías etnoculturales o ciudadanía diversa

OE.5.1.	Indicadores	<p>Impulsar iniciativas que favorezcan la participación social en materia de convivencia intercultural, especialmente de las personas migrantes o de origen cultural diverso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sesiones realizadas del Foro de Personas Migrantes, localizaciones y espacios con los que colabora. ● Acciones específicas desarrolladas para fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres migrantes. ● Acciones desarrolladas para el fortalecimiento del asociacionismo de las personas migrantes. ● Grado de colaboración de personas autóctonas con las asociaciones de personas migrantes. ● Presencia y colaboración de profesionales de origen extranjero en el conjunto de actividades encaminadas a la convivencia intercultural. ● Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
----------------	--------------------	---	---

Medida		Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
5.1.1.	Fortalecimiento y promoción del Foro de Personas Migrantes como espacio de participación, consulta e impulso de ideas innovadoras para la promoción de la Convivencia Intercultural.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2022-2026	25.000 €
5.1.2.	Apoyo a iniciativas formativas o acciones específicas dirigidas a reforzar el liderazgo de las mujeres migrantes en iniciativas sociales, culturales, deportivas, etc.	Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior (INAI) Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2022-2026	25.000 €
5.1.3.	Impulso de itinerarios de apoyo para el fomento del asociacionismo de las personas con identidad cultural diversa.	Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM)	2022-2026	25.000 €





LP.5. Fomentando la promoción social para el impulso de la convivencia intercultural, con énfasis en la participación específica de las minorías etnolingüísticas o ciudadanía diversa

OE.5.2.	<p>Crear herramientas que faciliten la participación de la ciudadanía culturalmente diversa, con enfoque de género.</p>	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones de metodologías innovadoras para la promoción de la convivencia intercultural. • Número de asociaciones de migrantes y activos por la convivencia intercultural identificados. • Evaluaciones o sistematizaciones de metodologías aplicadas que evidencien buenos resultados. • Medidas aplicadas para el desarrollo de la perspectiva de género en las acciones realizadas.
----------------	---	--------------------	--

	Medida	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
5.2.1.	<p>Fomento del intercambio intercultural, de experiencias y buenas prácticas, encuentros en igualdad, utilizando la metodología de aprendizaje y servicio u otras que puedan servir para lograr la interacción entre las personas de orígenes culturales diversos.</p>	<p>Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital (Dirección General de Universidades) Departamento de Educación Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior (INJ)</p>	2022-2026	34.000 €
5.2.2.	<p>Elaboración de Guías de Recursos y Activos sobre asociaciones de migrantes, recursos de promoción de la interculturalidad, etc., con enfoque de género y lenguaje inclusivo.</p>	<p>Departamento de Políticas Migratorias y Justicia (DGPM) Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC)</p>	2023-2026	15.000 €





Tabla resumen 2. Medidas y asignación presupuestaria anual

L.P.1. Promoviendo comunidades interculturales para la consecución de una ciudadanía global						
Medida específica		2022	2023	2024	2025	2026
1.1.1.	Estudio y revisión de la convocatoria de subvenciones.	425.000 €	435.000 €	450.000	450.000	450.000
1.1.2.	Facilitación de herramientas técnicas y metodológicas que permitan trabajar colaborativamente desde un mismo enfoque conceptual.	Recursos propios de personal	Recursos propios de personal	Recursos propios de personal	Recursos propios de personal	Recursos propios de personal
1.2.1.	Técnicos de Convivencia Intercultural y Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia (TCIR).	332.000 € Recursos propios de Personal Federación Navarra de Municipios y Concejos.	400.000 € Recursos propios de Personal Federación Navarra de Municipios y Concejos.	400.000 € Recursos propios de Personal Federación Navarra de Municipios y Concejos	400.000 € Recursos propios de Personal Federación Navarra de Municipios y Concejos	400.000 € Recursos propios de Personal Federación Navarra de Municipios y Concejos
1.2.2.	Promover espacios de socialización vecinales y la interacción	15.000 € Recursos propios de personal departamentos y Federación Navarra de Municipios y Concejos.	15.000 € Recursos propios de personal departamentos y Federación Navarra de Municipios y Concejos.	15.000 € Recursos propios de personal departamentos y Federación Navarra de Municipios y Concejos.	15.000 € Recursos propios de personal departamentos y Federación Navarra de Municipios y Concejos.	15.000 € Recursos propios de personal departamentos y Federación Navarra de Municipios y Concejos.





L.P.2. Generando una visión y valoración positiva de la diversidad cultural que impulsa los valores compartidos y facilita la comunicación

Medida específica		2022	2023	2024	2025	2026
2.1.1	Creación de una Unidad de Estudios y Laboratorio de Iniciativas	21.000 € Recursos propios de personal departamentos.	37.000 € Recursos propios de personal departamentos.	37.000 € Recursos propios de personal departamentos.	37.000 € Recursos propios de personal departamentos.	37.000 € Recursos propios de personal departamentos.
2.1.2.	Impulso de la Educación para el Desarrollo.	250.000 €	A determinar según presupuesto anual del Departamento de Derechos Sociales			
2.2.1	Promoción de Campañas de Sensibilización puesta en valor de la diversidad social y cultural.	82.000 €	90.000 €	90.000 €	90.000 €	90.000 €
2.2.2.	Creación Red Navarra de Activos Comunitarios promotores de Convivencia Intercultural	Recursos provenientes de las medida 1.1.1 y 1.2.1 y recursos propios de Entidades Locales.				





L.P.3. Desarrollando la prevención y la regulación pacífica de los conflictos

Medida específica		2022	2023	2024	2025	2026
3.1.1.	Fortalecimiento del Servicio de Mediación Comunitaria Intercultural	329.212 €	345.487	365.306	365.306	365.306
3.1.2	Fomento del trabajo de prevención y regulación de conflictos	<p>Recursos provenientes de las medidas 1.2.1 y 3.1.1.</p> <p>133.133 € Departamento de Educación.</p> <p>Recursos de personal propios de los Departamentos de Políticas Migratorias y Justicia, Salud, Derechos Sociales, Departamento de ordenación del territorio, vivienda, paisaje y proyectos estratégicos y Departamento de Cultura y Deporte y de la Federación Navarra de Municipios y Concejos.</p>				
3.2.1	Diseño y ejecución de un Programa de Formación y Capacitación ciudadana	<p>Recursos propios de personal de Departamentos de Políticas Migratorias y Justicia, Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior y Departamento de Educación y presupuesto proveniente de la medida 1.2.1, recursos propios de Entidades Locales y recursos de la Cátedra Unesco.</p>				
3.2.2.	Elaboración, difusión y actualización de Guías para la Gestión Mediadora de Conflictos			10.000 € Recursos propios de personal	Recursos propios de personal	Recursos propios de personal



L.P.4. Promoviendo el compromiso de las administraciones e instituciones para su adecuación a la gestión y promoción de la diversidad cultural de Navarra

Medida específica		2022	2023	2024	2025	2026
4.1.1.	Desarrollo de una Sección de Convivencia Intercultural		Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y Justicia.			
4.1.2.	Establecimiento de Convenios con Entidades Locales	Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y provenientes de la medida 1.2.1.				
4.2.1.	Unidad de Asesoramiento para la Promoción de la Convivencia Intercultural.		Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y Justicia y 5.000 € anuales	Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y Justicia y 5.000 € anuales	Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y Justicia y 5.000 € anuales	Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y Justicia y 5.000 € anuales
4.2.2.	Plan de Formación de gestión de la diversidad cultural y promoción de la Convivencia	Recursos propios de personal y 4.000€ de Cátedra Unesco	25.000 €	25.000 €	25.000 €	25.000 €



L.P.5. Fomentando la promoción social para el impulso de la convivencia intercultural, con énfasis en la participación específica de las minorías etnoculturales o ciudadanía diversa

Medida específica		2022	2023	2024	2025	2026
5.1.1.	Fortalecimiento y promoción del Foro de Personas Migrantes	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €
5.1.2.	Apoyo a iniciativas formativas de las mujeres migrantes	5.000 € y Recursos propios de personal INAI	5.000 € y Recursos propios de personal INAI	5.000 € y Recursos propios de personal INAI	5.000 € y Recursos propios de personal INAI	5.000 € y Recursos propios de personal INAI
5.1.3.	Itinerarios de apoyo para el fomento del asociacionismo	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €
5.2.1.	Fomento del intercambio intercultural, de experiencias y buenas prácticas, encuentros en igualdad, utilizando la metodología de aprendizaje y servicio para lograr la interacción.	34.000 €, recursos Programa Ruiseñor (UPNA) y recursos y programas propios del Departamento de Educación	Recursos propios de personal Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, recursos Programa Ruiseñor (UPNA) y recursos y programas propios del Departamento de Educación			
5.2.2.	Elaboración de Guías de Recursos y Activos asociaciones de migrantes, recursos, etc.		15.000 €	Recursos Propios de personal.	Recursos Propios de personal.	Recursos Propios de personal.
TOTAL PRESUPUESTO		1.640.345 €	1.515.620 €	1.545.439 €	1.535.439 €	1.535.439 €



5. GOBERNANZA

La sociedad navarra, la presente y la futura, dependerá de la generación de procesos de renovación, dinamización y construcción de un proyecto común sumando todos sus componentes. La diversificación sociocultural de la población es una realidad ineludible que, bien gestionada, contribuirá positivamente en el camino hacia una adecuada transformación social y económica, y de autoafirmación como pueblo y comunidad.

En ese ideal de transformación es preciso abordar el impacto local de las migraciones y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece, a partir del desarrollo de procesos de participación que ahonden profundamente en valores democráticos, con una referencia clara a los Derechos Humanos. Activando la inteligencia colectiva y la innovación técnica y ciudadana para adecuar a los nuevos tiempos las administraciones, organizaciones y la estructura social de las comunidades.

El Gobierno de Navarra apuesta por convertir el reto que supone la diversificación sociocultural de la sociedad en una oportunidad para la construcción de políticas públicas con una clara visión estratégica. Para ello será preciso ahondar en el trabajo sistémico y transversal, implicando a los ayuntamientos, organizaciones de la sociedad civil, universidades, empresas, profesionales de distintos ámbitos; así como un intenso trabajo interno entre los distintos departamentos que conforman la administración autonómica, para asegurar la cercanía, la eficiencia y la transversalidad en la consecución de:

- a) Una buena acogida, desde el enfoque de derechos, a toda persona que por diferentes motivos llega a la Comunidad Foral de Navarra.
- b) Una lucha decidida contra toda forma de racismo y xenofobia o cualquier otra forma de discriminación.
- c) La determinación por construir una auténtica y exigente Convivencia Intercultural.
- d) Desarrollando todo ello desde una perspectiva intercultural y con enfoque de género.

El Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, a través de la Dirección General de Políticas Migratorias, tiene la voluntad institucional de impulsar un único proceso de Gobernanza Intercultural, propiciando la participación desde la idea de un gobierno abierto. Quiere promover esa gobernanza unificada como elemento central de los cambios y transformaciones que deben ocurrir para avanzar conjuntamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Y con voluntad de contribuir desde la realidad que representan los procesos migratorios al bien común y general de toda la sociedad.



Para ello, el *Plan de Acogida a Personas Migrantes de Navarra 2021-2026*, el *Plan de Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia 2021-2026*, así como la *Estrategia de Convivencia Intercultural 2021-2026*, conforman un solo proceso de acción, una sola ruta participada de cambio y transformación hacia una sociedad intercultural.

Para llevarlo a cabo se define una propuesta metodológica que permita operativizar de una forma eficaz el complejo proceso de participación que implica tanto el trabajo interno, dentro de la propia administración autonómica, como el que debe realizarse con el conjunto de agentes sociales. El desarrollo de una Gobernanza Participativa e Intercultural tiene como finalidades las siguientes:

Un **Gobierno Abierto**, facilitando la implicación de la ciudadanía diversa en las decisiones públicas.

El **protagonismo del ámbito municipal**, mediante el fortalecimiento institucional de los ayuntamientos en favor de la gestión de la diversidad cultural presente en los territorios y comunidades locales.

La **promoción de la sociedad civil organizada**, como un activo fundamental de creación de capital social, en el que la diversidad de orígenes culturales de la población enriquece el patrimonio colectivo.

El **diálogo con el resto de instituciones públicas y privadas** que vertebran la sociedad navarra como agentes constructores del futuro de la Comunidad Foral y parte necesaria de su desarrollo socioeconómico.



6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como ya se ha señalado en el apartado anterior, la implementación de la Estrategia se llevará a cabo de manera sistemática a través de programaciones operativas anuales donde se recogerán las acciones precisas a llevar a cabo durante ese periodo, dando así cumplimiento –de manera progresiva– a los objetivos y medidas enunciados en la misma.

Al objeto de que las y los diferentes agentes involucrados en la gobernanza de la presente Estrategia mantengan un control sobre el desarrollo de la misma, las programaciones operativas anuales incorporarán instrumentos y procesos de recogida sistemática de información tanto cuantitativa como cualitativa. De esta manera, se tendrá conocimiento del cumplimiento de las acciones comprometidas y sus resultados y se dotará de mayor cohesión a la Estrategia, pudiéndose incorporar para la siguiente anualidad los ajustes que se consideren necesarios.

El despliegue de las acciones de cada programación anual se analizará y valorará desde una perspectiva intercultural y de género en los diferentes espacios que conforman la gobernanza y se volcarán en un informe de seguimiento anual. Las programaciones operativas anuales incorporarán indicadores de realización y resultado para cada acción que se vaya a llevar a cabo.

Este proceso de seguimiento estructura una monitorización continuada que se complementa con los espacios de evaluación.

En este sentido, la evaluación de la Estrategia se plantea con un enfoque de evaluación continua y sumativa, afrontando dos momentos específicos de evaluación: una evaluación intermedia a medio camino de la aplicación de la Estrategia, y una evaluación final al término de la vigencia. Ambas tendrán carácter cuantitativo (determinando las acciones ejecutadas respecto de las inicialmente planificadas y grado de ejecución) y cualitativo (dando cuenta de los aspectos más cualitativos que permitirán identificar los ámbitos de intervención y áreas de mejora para próximos planes).

La evaluación final de la Estrategia medirá también, desde un enfoque intercultural y de género, el impacto social que a corto y medio plazo ha conllevado la ejecución de la primera Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra, teniendo en cuenta los ODS de la Agenda 2030 vinculados al desarrollo de la misma.



ANEXO I. LISTADO DE PARTICIPANTES





PARTICIPACIÓN DESDE EL GOBIERNO DE NAVARRA

GOBIERNO DE NAVARRA:

DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS MIGRATORIAS Y JUSTICIA:

DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA

SERVICIO SOCIAL DE JUSTICIA

SECCIÓN ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE NAVARRA Y COLABORACIÓN CON LOS ÓRGANOS JUDICIALES

SERVICIO DE EJECUCIÓN PENAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

NEGOCIADO DE PROYECTOS EUROPEOS Y COOPERACION

SERVICIO KARIBU DE ACOGIDA Y ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS MIGRANTES

SECCIÓN ACOGIDA

SECCIÓN ACOMPAÑAMIENTO Y MEDIACIÓN INTERCULTURAL

SERVICIO AYLLU DE CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

DEPARTAMENTO DE COHESIÓN TERRITORIAL:

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y DESPOBLACIÓN

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y DEPORTE:

OFICINA DE MEDIACIÓN DEPORTIVA DEL INSTITUTO NAVARRO DEL DEPORTE

DEPARTAMENTO DE DERECHOS SOCIALES:

SUBDIRECCIÓN DE FAMILIA Y MENORES

SECCION DE GESTIÓN DE GUARDA Y EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES

DIRECCION GENERAL DE PROTECCIÓN SOCIAL Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO

SECCIÓN DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN A LAS MINORÍAS

SERVICIO DEL OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO SNE-NL

SECCIÓN DE ORIENTACIÓN

FUNDACIÓN GIZAIN

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL.

SERVICIO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE.

SECCIÓN DE DIVERSIFICACIÓN RURAL

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN:

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN

SERVICIO DE ORDENACIÓN, FORMACIÓN Y CALIDAD

SERVICIO DE INCLUSION, IGUALDAD Y CONVIVENCIA

DIRECCIÓN GENERAL FORMACION PROFESIONAL

SERVICIO DE PLANIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

DEPARTAMENTO DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, VIVIENDA, PAISAJE Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS:

DIRECCION GENERAL DE VIVIENDA

SECCIÓN DE AYUDAS Y PLANIFICACIÓN

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR:



PARTICIPACIÓN DESDE EL GOBIERNO DE NAVARRA

INSTITUTO NAVARRO DE LA JUVENTUD

INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD (INAI/NBI)

SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

SUBDIRECCIÓN DE IGUALDAD LGTBI+

CUERPO DE LA POLICIA FORAL DE NAVARRA

DEPARTAMENTO DE RELACIONES CIUDADANAS.

DIRECCIÓN GENERAL DE PAZ, CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS

SERVICIO DE CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS

SECCIÓN DE CONVIVENCIA

DEPARTAMENTO DE SALUD:

DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD

SECCIÓN DE CIUDADANÍA SANITARIA Y ASEGURAMIENTO

INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA

SERVICIO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD COMUNITARIA

SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA

SECCIÓN ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA

GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA

UNIDAD DE CUIDADOS Y ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA

SERVICIO DE APOYO A LA GESTIÓN CLÍNICA Y CONTINUIDAD ASISTENCIAL

EQUIPO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE AOIZ

GERENCIA SALUD MENTAL

SERVICIO DE ÁREA DE RECURSOS INTERMEDIOS

COORDINACIÓN DEL PLAN DE ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA

DEPARTAMENTO DE UNIVERSIDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACION DIGITAL:

DIRECCIÓN GENERAL DE TELECOMUNICACIONES Y DIGITALIZACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDAD

SERVICIO DE UNIVERSIDAD

SERVICIOS DEL GOBIERNO DE NAVARRA:

SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE EXTRANJERÍA (DG POLÍTICAS MIGRATORIAS)

SERVICIO DE MEDIACIÓN INTERCULTURAL E INTERVENCIÓN COMUNITARIA (DG POLÍTICAS MIGRATORIAS)

EQUIPO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (EAIV): ÁREA ESTELLA, COMARCA DE PAMPLONA Y NORTE (INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD)



PARTICIPACIÓN DESDE LAS ENTIDADES LOCALES

AYUNTAMIENTOS:

FEDERACIÓN NAVARRA DE MUNICIPIOS Y CONCEJOS

AYUNTAMIENTO DE BARAÑAIN

AYUNTAMIENTO DE BARGOTA

AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA

AYUNTAMIENTO DE FALCES

AYUNTAMIENTO DE FITERO

AYUNTAMIENTO DE ORKOIEN

AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA:

AREA DE EDUCACION, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y JUVENTUD

AREA SERVICIOS SOCIALES, ACCIÓN COMUNITARIA Y DEPORTE

AYUNTAMIENTO DE TUDELA:

ÁREA DERECHOS SOCIALES

AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR

SERVICIOS SOCIALES:

MANCOMUNIDAD DE LOS SERVICIOS SOCIALES DE BASE DE LAZAGURRÍA, LODOSA, MENDAVIA, SESMA Y SARTAGUDA

MANCOMUNIDAD DE SAKANA - SAKANAKO MANKOMUNITATEA

MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES CINTRUENIGO Y FITERO

MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES DE BASE DE LA ZONA DE ALLO

MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES DE BASE DE LAZAGURRÍA, LODOSA, MENDAVIA, SESMA Y SARTAGUDA

MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES DE LEITZA, GOIZUETA, ARESO Y ARANO

MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES IZAGA (AOIZ / AGOITZ)

MANCOMUNIDAD SERVICIOS SOCIALES AUÑAMENDI

MANCOMUNIDAD SERVICIOS SOCIALES SALAZAR-NAVASCUÉS

MANCOMUNIDAD SERVICIOS SOCIALES ZONA BUÑUEL

SERVICIO SOCIAL DE BASE DE BARAÑAIN

SERVICIO SOCIAL DE BASE DE ZIZUR

SERVICIO SOCIAL DE BASE TUDELA

SERVICIO SOCIAL DE BASE ZONA DE VIANA

SERVICIO SOCIAL DE BASE ZONA SANGÜESA

UNIDAD DE BARRIO MILAGROSA

UNIDAD DE BARRIO TXANTREA

UNIDAD DE BARRIO CASO VIEJO/ALDE ZAHARRA

SERVICIO MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LAS MUJERES (SMAM) PAMPLONA

SERVICIO DE DIVERSIDAD CULTURAL Y MIGRACIÓN. AYUNTAMIENTO DE BURLADA-BURLATAKO UDALA

SERVICIO INTERCULTURAL ANITZARTEAN. MANCOMUNIDAD DE SAKANA



PARTICIPACIÓN DESDE LA CIUDADANIA ORGANIZADA

ASOCIACIONES, FEDERACIONES Y REDES:

ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

ACCIÓN CONTRA LA TRATA - ACT

ÁFRICA UNITED

ALDAKETALDE

ALTER NATIVAS INICIATIVAS INTERCULTURALES

AMILIPS

ASOCIACIÓN PRO ECUATORIANOS Y EXTRANJEROS - APROE

ASOCIACIÓN KALINKA

ASOCIACIÓN ABRIENDO PASO

ASOCIACIÓN ALPARGATIKA

ASOCIACIÓN BRASILEÑOS EN NAVARRA

ASOCIACIÓN CULTURAL SUMAK KAWSAY

ASOCIACIÓN DE SALVAMENTO MARÍTIMO HUMANITARIO-SMH

ASOCIACIÓN ESAIN

ASOCIACION FOLKLORICA Y CULTURAL TINKUS SAN SIMON FILIAL NAVARRA

ASOCIACIÓN INFANTO JUVENIL BUZTINTXUREANDO TXURI

ASOCIACIÓN INTEGRACIÓN SIN FRONTERAS

ASOCIACIÓN ITXAROPEN GUNE

ASOCIACIÓN LANTXOTEGI ELKARTEA

ASOCIACIÓN NAVARRA AMIGOS DEL SAHARA

ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO

ASOCIACIÓN NAVARRA SIN FRONTERAS

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER Y LA CULTURA AFRICANA KAIRABA

ASOCIACIÓN POSTHAC, ENTIDAD SOCIAL POR EL EMPLEO

ASOCIACIÓN SEI ELKARTEA

ASOCIACIÓN SENEGALESA

ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL LA NUEVA GENERACIÓN EN CINTRUÉNIGO

ASOCIACIÓN DE COLOMBIANOS DE NAVARRA -ASOCOLON



PARTICIPACIÓN DESDE LA CIUDADANIA ORGANIZADA

BENKADI NAVARRA (MUJERES DE MALÍ)

CÁRITAS DIOCESANA DE PAMPLONA-TUDELA

CASA CHILE DE NAVARRA

COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO - CEAR

COMUNIDAD ASVENA

COORDINADORA DE ONGD DE NAVARRA

CRUZ ROJA NAVARRA

FEDERACIÓN BATEAN (INFANTO-JUVENIL)

FEDERACIÓN INFANTOJUENIL SIÑARZUBI

FLOR DE ÁFRICA

IKASKETAK BAKEAN

MÉDICOS DEL MUNDO

MEDICUS MUNDI NAM

MUJERES DEL MAÍZ

PAPELES Y DERECHOS DENONTZAT

PIM-MIG IRUÑEA

PLATAFORMA DE AFECTADOS POR LA HIPOTECA

RED NAVARRA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

RED ROMÁ

SALHAKETA NAFARROA

SORTZEN

SOS RACISMO NAVARRA

TRANSPIRENAICA SOCIAL SOLIDARIA

UTE ZAKAN

FUNDACIONES:

FUNDACIÓN ALBOAN

FUNDACIÓN CIVIL SAN FRANCISCO JAVIER (CENTRO PADRE LASA)

FUNDACIÓN CORE

FUNDACIÓN GIZAIN



PARTICIPACIÓN DESDE LA CIUDADANIA ORGANIZADA

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

FUNDACIÓN GIZAKIA HERRITAR - PARIS 365

FUNDACIÓN ILUNDAIN HARITZ BERRI

FUNDACIÓN KOINE-AEQUALITAS

FUNDACIONES BANCARIAS

FUNDACIÓN LA CAIXA

FUNDACIÓN CAJA NAVARRA

SINDICATOS:

CCOO NAVARRA

LAB

SOLIDARI

UGT NAVARRA

88

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

AGENCIA EFE

CADENA SER

ONDA CERO

CIUDADANIA A TÍTULO INDIVIDUAL

37 PERSONAS HAN PARTICIPADO A TÍTULO INDIVIDUAL



ANEXO II. SÍNTESIS DE LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO



Aspectos positivos y puntos fuertes

Tabla Resumen 1. Puntos fuertes en las relaciones sociales y en la acción ciudadana

Coexistencia	1.1	Escasa interacción entre segmentos diferenciados socioculturalmente.
	1.2	Predominio del respeto básico hacia las otras personas.
	1.3	No agresión y escasa violencia directa.
Convivencia	1.4	Determinados discursos y prácticas de respeto activo.
	1.5	Existencia de algunos espacios significativos de interacción positiva entre diferentes.
	1.6	Voluntad explícita de querer incluir a todas las personas.

Tabla Resumen 2. Puntos fuertes en la acción institucional

2.1	La convivencia intercultural está ubicada de forma explícita en la agenda pública.
2.2	Existencia de políticas, programas y recursos sobre migración y gestión de la diversidad.
2.3	Enfoque de derechos: esfuerzos e instrumentos para garantizar el derecho universal a la Salud y la Educación inclusiva.
2.4	Mecanismos para contar con la ciudadanía: existencia de espacios de participación.
2.5	Iniciativas de generación de espacios de relación entre población autóctona y migrante.

Tabla Resumen 3. Puntos fuertes en la acción social

3.1	Trabajar progresivamente en clave de convivencia intercultural.
-----	---



3.2	Actuaciones específicas, directas y especializadas.
3.3	Trabajo con la comunidad educativa.
3.4	Generación de relaciones, espacios y experiencias de genuina convivencia.

Puntos débiles, deficiencias y cuestiones pendientes

91

Tabla Resumen 4. Puntos débiles y deficiencias en las relaciones sociales

4.1	Mayor presencia de los discursos abiertos de exclusión, con paulatina disminución de “lo políticamente correcto”.
4.2	Incremento de la percepción de las personas de fuera como problema, tras la crisis socioeconómica y la pandemia.
4.3	Hostilidad hacia las personas migrantes menores de edad, especialmente hacia las personas menores extranjeras no acompañados.
4.4	Expresiones más sutiles de hostilidad: la indiferencia; en titulares de los medios; los discursos xenófobos en la escuela.
4.5	Percepción de exclusión en sectores de la población migrada.

Tabla Resumen 5. Puntos débiles y deficiencias en la acción institucional

5.1	Necesidad de seguir ampliando y transversalizando el enfoque y temática de la Convivencia Intercultural.
5.2	Fragmentación en las actuaciones; deficiencias en la visión de conjunto y déficits en los niveles de coordinación interinstitucional y con la iniciativa privada.
5.3	Necesidad de nuevas respuestas para afrontar implicaciones de exclusión presentes en determinados ámbitos estratégicos.



5.4	Necesidad de actualización en las competencias interculturales de las y los profesionales.
5.5	Escasa presencia, e incluso ausencia, de personas de origen extranjero en instituciones y programas públicos.
5.6	Necesidad de indicadores específicos de convivencia intercultural.

Tabla Resumen 6. Puntos débiles y deficiencias en la acción social

6.1	Necesidad de una coordinación orientada a conseguir objetivos concretos y compartidos.
6.2	Deficiencias en la distribución territorial y sectorial de los recursos.
6.3	Mayor énfasis en la pertenencia común.
6.4	Retos en mantener una formación actualizada.

Sugerencias e implicaciones para la elaboración de la estrategia

Tabla Resumen 7. Algunos retos o desafíos pendientes

Previos a la inmigración (diversidad preexistente)	7.1	Biculturalidad y bilingüismo.
	7.2	Integración del pueblo gitano.
Con la inmigración (nueva diversidad)	7.3	Escasez de relaciones entre autóctonos y población de origen extranjero.
	7.4	Carencias y barreras entre el tejido asociativo autóctono y el migrante.



7.5	Acompañar de una forma más específica y estratégica el crecimiento y desarrollo de las y los jóvenes.
7.6	Abordar con acierto las interacciones entre los enfoques de derechos, igualdad de género e interculturalidad.
7.7	Activar actuaciones específicas en determinadas situaciones de hostilidad y con determinados colectivos

Tabla Resumen 8. Algunos riesgos o amenazas a tener en cuenta

8.1	Proceso de concentración residencial y escolar de la población migrante, y situaciones de “guetización”.
8.2	Mayor impacto cultural en los pequeños municipios.
8.3	Ascenso de la xenofobia.
8.4	Dificultades en el proceso de socialización y enculturación de los y las jóvenes que han nacido y crecido en Navarra.
8.5	Persistencia de las barreras para la inclusión.



ANEXO III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- AAVV (2015). *Juntos por la Convivencia. Claves del Proyecto de Intervención Comunitaria Intercultural*. Barcelona: Obra Social “La Caixa”.
- Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales (2018). Índice DEC (Derechos/Economía/Cobertura). [Archivo PDF]. <https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/Valora2018-baja.pdf>
- Equala Consultoría (2020 a). Plan de actuación en materia de migraciones para la convivencia intercultural en Estella-Lizarrá 2020. [Archivo PDF]
- Equala Consultoría (2020 b). Diagnóstico en materia de migraciones para la convivencia intercultural en Estella-Lizarrá 2020. [Archivo PDF]
- Equala Consultoría (2020 c). Plan de actuación en materia de migraciones para la convivencia intercultural en Viana 2020. [Archivo PDF]
- Equala Consultoría (2020 d). Diagnóstico en materia de migraciones para la convivencia intercultural en Viana 2020. [Archivo PDF]
- Espinosa Ochoa, J.; Berdonces, M.A.; Pau Casado, M. (Borrador 2021). Diagnóstico sobre convivencia intercultural en Fitero. [Archivo PDF]
- Giménez, C. (1997). “Convivencia” en G. Malgesini y C. Giménez, *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, págs. 57-60.
- Giménez, C. (1998). “Migración y Nueva Ciudadanía”, *Temas para el Debate*, n 43. págs. 27-31.
- Giménez, C. (2002). “Planteamiento multifactorial para la mediación intercultural en contextos multiculturales. Una propuesta metodológica de superación del culturalismo”. En “La inmigración en España: contextos y alternativas”. Volumen II. Actas del III Congreso sobre Inmigración en España., F. J. García Castaño y C. Muriel López (Eds.), Laboratorio de Estudios Interculturales, 627-664.
- Giménez, C. (2005). “Convivencia: conceptualización y sugerencias para la praxis”. *Puntos de Vista: Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid (OMCI)*, 1, 7-31.
- Giménez, C. (2008). “Interculturalismo”. En Mantovani, G. *Intercultura e Mediazione. Teorie ed esperienze*, págs. 149 a 169.
- Giménez, C. (2013). “Promoviendo la convivencia ciudadana intercultural en barrios de alta diversidad. Ideas y experiencias para una praxis comunitaria”. En *Hagamos de nuestro barrio un lugar habitable: manual de intervención comunitaria en barrios*, Buades, J, y Giménez, C. (coord.), Tirant lo Blanch, 36-57.
- Giménez, C.; Lobera, P. (2012, 2014 y 2015). *Convivencia Social e Intercultural en barrios de alta diversidad. Encuestas 2010, 2012 y 2015*. Barcelona: Obra Social “La Caixa”.
- Gobierno de Navarra. (2018 b). Estrategia para el desarrollo de la población gitana de Navarra (2018-2021). [Archivo PDF].



- Gobierno de Navarra. (2020 a). Estudio sobre la Mediación Intercultural en Navarra. Informe Final. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. (2020 b). Reactivar Navarra. Nafarroa Sospertu 2020-2021. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. (2021 a). 10 ideas fuerza. Documento síntesis de las principales aportaciones realizadas en la fase preliminar. Oficina del I Plan Estratégico de Navarra. Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos. Departamento de Relaciones Ciudadanas. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. (2021 b). Documento de recopilación de aportaciones y entrevistas de la fase preliminar del I Plan Estratégico de Convivencia de Navarra. Oficina del I Plan Estratégico de Navarra. Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos. Departamento de Relaciones Ciudadanas. [Archivo PDF]. https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/documento_fase_preliminar_plan_de_convivencia.pdf
- Gobierno de Navarra. Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud (2001). Plan para la integración social de la población inmigrante. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. Departamento de Derechos Sociales (2017). Plan estratégico de Inclusión de Navarra. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. Departamento de Políticas Sociales (2018 a). Estrategia Navarra para la Convivencia. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. Departamento de Derechos Sociales (2018 c). Protocolo Integral de acogida a personas refugiadas en Navarra. Errefuxiatuak hartzeko protokolo integrala. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Juventud. (2021 d). III Plan Foral de Juventud 2021-2023. Gazteriaren III. Foru Plana 2021-2023. [Archivo PDF].
- Gobierno de Navarra. Servicio KARIBU. Sección Acogida. Harrera Atala. (2021 c). Informe preliminar: Estudio de recursos para el aprendizaje del castellano y euskera. [Archivo PDF].
- Goñi Suberviola, M.; Olza, S.; Goñi Suberbiola, K. (2016). Inclusión social de inmigrantes en Navarra: cómo aprovechar el conocimiento generado en el ámbito de la investigación europea para formular proyectos y programas que consigan una integración efectiva. Observatorio de la Realidad Social (Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra. Errealite Sozialaren Behatokia. Nafarroako Gobernua. Eskubide Sozialetako Departamentua. [Archivo PDF].
- Heil, T. (2020). *Comparing Conviviality*. Springer International Publishing.
- Laparra, M.; Martínez de Lizarrondo, A.; García de Eulate, T. Coords. (2009). Evaluación del Plan para la Integración Social de la Población Inmigrante. Grupo de investigación Alter, de la Universidad Pública Navarra para el Gobierno de Navarra, Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte.
- Las Heras Ruiz, R.; Andueza Imirizaldu, I. (2014 a). Diagnósticos sociales sobre convivencia en tres localidades Navarras. [Archivo PDF].
- Las Heras Ruiz, R.; Andueza Imirizaldu, I. (2014 b). Diagnóstico social sobre convivencia en Cintruénigo. [Archivo PDF].
- Las Heras Ruiz, R.; Andueza Imirizaldu, I. (2014 c). Diagnóstico social sobre convivencia en Falces. [Archivo PDF].
- Las Heras Ruiz, R.; Andueza Imirizaldu, I. (2014 d). Diagnóstico social sobre convivencia en Larraga



[Archivo PDF].

- Lundsteen, M. (2017). "Super-diversity and the social production of space in a small Catalan town". IRIS Working Paper, 17, 1-13.
- Malgesini, G. y Giménez, C. (2000). Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad. Editorial Catarata.
- Marchioni, M. (1992). *La audición. Un método de investigación participativa y comunitaria. Teoría, metodología y práctica*. Santa Cruz de Tenerife-Las Palmas de Gran Canaria: Benchomo.
- Marchioni, M. (2009). "La mediación y el contexto de la intervención comunitaria: Comunidades locales, inmigración y el desafío de la multiculturalidad. Organización y desarrollo de la comunidad". En VV.AA., *Mediación Comunitaria. Una apuesta por la ciudadanía* (pp. 5-27). Alicante: Ayuntamiento de Alicante.
- Marchioni, M., Morín, L. M., y Álamo, J. (2013). "Metodología de la intervención comunitaria. Los procesos comunitarios". En VV.AA., J. Buades, y C. Giménez (Coords.) (Eds.), *Hagamos de nuestro barrio un lugar habitable. Manual de intervención comunitaria en barrios* (pp. 59-72). Valencia.
- Morawska, E. (2014). "Composite meaning, flexible ranges, and multi-level conditions of conviviality: exploring the polymorph", *European Journal of Cultural Studies*, 17:4, 357-374.
- Noble, G. (2013). Cosmopolitan Habits: The Capacities and Habitats of Intercultural Conviviality. *Body & Society* 19:2-3, 162-185. Doi: 10.1177/1357034X12474477.
- Nowicka, M. & Vertovec, S. (2013). Comparing convivialities: dreams and realities of living-with-difference, *European Journal of Cultural Studies*, Vol. 17:4, 341-356.
- Obanos Goñi, S.; Pardo Bailo, C. (2012). Programa de Mediación Lingüística e intercultural itinerante para la Comunidad Foral de Navarra. Gobierno de Navarra. [Archivo PDF].
- Padilla, B., Azevedo, J., & Olmos-Alcaraz, A. (2015). "Superdiversity and conviviality: exploring frameworks for doing ethnography in Southern European intercultural cities". *Ethnic and racial studies*, 38:4, 621-635.
- SOS Racismo Navarra. Arrazakeria Nafarroa (2020). Resumen Atenciones y Denuncias. Proyecto: "Oficina de SOS Racismo-ODAS (Oficina de Denuncia, Atención y Sensibilización)". [Archivo PDF].
- Vertovec, S. (2007). "Superdiversity and its implications". *Ethnic and racial studies* 30:6, 1024-1054.
- Vertovec, S. (2019). "Talking around super-diversity", *Ethnic and Racial Studies*, 42:1, 125-139.
- Wessendorf, S. (2016). "Settling in a super-diverse context: Recent Migrants' Experiences of Conviviality". *Journal of Intercultural Studies*, 37:5, 449-463.
- Wessendorf, S. & Phillimore, J. (2018). "New Migrants' Social Integration, Embedding and Emplacement in Superdiverse Contexts". *Sociology*, 53:1, 123-138.
- Zapata, V. (2017). "Del estudio de la población al trabajo con la comunidad para el fortalecimiento de la convivencia en la diversidad", en Sempere, J. D. y Cutillas, E. (eds.), *La población en España. 40 años de cambio (1975-2015)*, Publicacions de la Universitat D'Alacant, Alicante, páginas 291-306. ISBN: 978-84-16724-39-0.

**Gobierno
de Navarra**  **Nafarroako
Gobernua**

