



Marco estratégico de ciudadanía e inclusión, contra la xenofobia y el racismo (2021-2027)

DOCUMENTO RESUMIDO PARA
CONSULTA

Mayo-junio 2022

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES | 7 |
| 3. COGOBERNANZA MULTINIVEL Y MULTIACTOR | 7 |
| 4. BLOQUES DE POLÍTICAS DE CIUDADANÍA, INCLUSIÓN Y CONTRA LA XENOFobia Y EL RACISMO: LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS TÁCTICOS Y PROPUESTAS DE ACCIÓN | 9 |
| 4.1 BLOQUES DE POLÍTICAS DE CIUDADANÍA, INCLUSIÓN Y CONTRA LA XENOFobia Y EL RACISMO | 9 |
| 4.2. OBJETIVOS TÁCTICOS | 11 |
| 4.3. PROPUESTAS DE ACCIÓN | 14 |
| 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO: SISTEMA DE INDICADORES | 20 |
| 5.1 OBJETIVOS E INDICADORES DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL | 20 |
| 6. PLAN DE RUTA | 23 |

1. INTRODUCCIÓN

La inclusión es el futuro. Esta afirmación recoge el compromiso del gobierno de seguir avanzando hacia una España que haga realidad el pilar europeo de derechos sociales para todas las personas residentes en el país. Se trata de cumplir con el deber de acoger a las personas que llegan solicitando refugio y asilo; de facilitar la inclusión y la integración de aquellas solicitantes de asilo,

así como de las personas inmigrantes que se quedan entre nosotros, asegurando el acceso a un empleo de calidad, a la educación, la capacitación profesional, la inclusión social, la igualdad de acceso a la asistencia sanitaria y otros servicios básicos.

También se trata de prevenir la xenofobia, el racismo y otras formas conexas de intolerancia que dificultan la cohesión social y obstaculizan una vida segura para toda la ciudadanía, la autóctona y la extranjera. La intolerancia impide, además, que las personas víctimas de ella desarrollen todo su potencial económico, social y cultural, necesario para el progreso y para favorecer los vínculos entre los países de origen y el nuestro.

El racismo y la xenofobia son las causas más frecuentes de discriminación, según diversos informes europeos¹ y nacionales². Es necesario combatirlos y hacer posibles las aspiraciones de dignidad y de futuro de todas las personas, promover nuevas realidades sociales más justas y equitativas, y erradicar cualquier forma de discriminación para que los derechos humanos sean una realidad cotidiana para toda la ciudadanía.

La pandemia de COVID-19 ha contribuido, por un lado, a aflorar y a aumentar la desigualdad agudizando la crisis social y económica que ya existía y, por otro, a incrementar los discursos discriminatorios, racistas y xenófobos, que se evidencian en ejemplos como el de la criminalización sufrida por la población asiática, a quien se responsabilizó de la llegada y propagación del virus³ tanto en los medios de comunicación como en el discurso político. Otro reto aún más reciente es el de la integración en la sociedad del enorme número de personas refugiadas procedentes de Ucrania, que huyen de la guerra en su país. En el marco del proyecto “Racismo y discriminación: los derechos humanos bajo amenaza”⁴, desarrollado por el equipo MULTIHURI del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Valencia (España)⁵, se considera que la situación de las personas migrantes se ha visto especialmente afectada en cinco ámbitos: 1) las representaciones sociales; 2) la convivencia multicultural; 3) La garantía de derechos; 4) las condiciones de trabajo; y 5) las condiciones de vida y salud.

La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en su informe anual sobre Derechos Fundamentales 2021⁶ dedica un capítulo principal al impacto que sobre los derechos fundamentales ha tenido la pandemia de COVID-19 en términos de salud, educación, empleo, justicia, etc. En él se hace referencia a grupos específicos, entre ellos la población gitana, y cómo les ha afectado la crisis sociosanitaria. En concreto, se indica cómo muchas personas gitanas ya se

¹ Entre otros: [Naciones Unidas \(2020\)](#); [Amnistía Internacional \(2020\)](#).

² Entre otros: [CEAR \(2020\)](#); [CEDRE \(2020\)](#); [Comillas \(2020\)](#), T. Calvo Buezas (2018).

³ No soy un virus: ciudadanos de origen asiático denuncia el racismo por el coronavirus:

https://www.eldiario.es/desalambre/personas-denuncian-actitudes-coronavirus-nosoyunvirus_1_1152737.html

⁴ <https://ciiid.org/ponencia/la-pandemia-de-la-desigualdad-y-los-impactos-del-covid-19-en-la-poblacion-migrante-y-refugiada-en-espana/>

⁵ Plan de I+D+I del Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España

⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-report-2021_en.pdf

encontraban en situación de vulnerabilidad previa y, no sólo han vivido un mayor riesgo de contagio por COVID-19 sino que también se han visto más afectadas por las medidas de confinamiento, que han dejado en el desempleo y sin otros medios de subsistencia a muchas familias gitanas. Además, durante la pandemia, la población gitana ha sido objeto de discriminación, actitudes intolerantes y violación de sus derechos fundamentales.

Según Naciones Unidas⁷, la guerra en Ucrania ha supuesto la salida de 5.034.439 personas hacia Europa (dato a 19 de abril de 2022⁸) de las cuales 134.000 han llegado a España. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha diseñado un Plan de Acogida para personas desplazadas de Ucrania⁹, que cuenta, entre otras medidas, con cuatro centros de acogida en Madrid, Barcelona, Alicante y Málaga, junto con la puesta en marcha de una página web específica¹⁰ que ofrece toda la información disponible en español y ucraniano, así como la Orden PCM/169/2022 de 9 de marzo¹¹ por la que se desarrolla el procedimiento para el reconocimiento de la protección temporal a personas afectadas por el conflicto en Ucrania.

La divisa de la Unión Europea es: «Unida en la diversidad». Para estar a la altura de estas palabras y hacer efectivo su significado¹² son necesarios compromisos y acciones firmes de los Estados que se lleven a cabo a nivel estructural, no solo a través de políticas o proyectos fragmentados, y que converjan con la nueva política de cohesión de la Unión Europea 2021-2027¹³.

La evolución de la sociedad exige una respuesta amplia y eficaz para abordar los nuevos retos que plantean las actitudes y manifestaciones racistas y xenófobas y, asegurar la protección y el disfrute de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la dignidad de las personas. Por ello, y transcurridos siete años desde el último “Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración” (PECI 2011-2014) y una década desde la aprobación¹⁴ de la “Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia”, se hace imprescindible definir un nuevo marco programático para promover la inclusión de las personas inmigrantes, solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional, y para prevenir y combatir la xenofobia, el racismo y otras manifestaciones conexas de intolerancia.

El presente “Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión, contra la xenofobia y el racismo, 2021-2027” (en adelante Marco Estratégico) ofrece un escenario integral de actuación único que coloca a las potenciales víctimas de la discriminación en el centro de la agenda de la justicia social y la igualdad, incluye una perspectiva de género, presta atención a la interseccionalidad y ofrece coherencia en diferentes áreas prioritarias de actuación.

En el Marco Estratégico se tienen en cuenta dos aspectos fundamentales. Por una parte, la revisión del contexto y el diagnóstico de situación desde los anteriores PECI¹⁵ y la Estrategia Integral de 2011. Durante estos años se han producido avances en el ámbito europeo e internacional, se han aprobado y reformado leyes, pactos y convenios que es necesario incorporar. Por otra parte, es preciso tener en consideración las recomendaciones realizadas a España por los organismos internacionales y

⁷ <https://www.acnur.org/emergencia-en-ucrania.html>

⁸ https://data2.unhcr.org/es/situations/ukraine#_ga=2.219350169.1647791006.1650520451-2053301121.1633612511

⁹ https://www.inclusion.gob.es/cartaespana/es/noticias/Noticia_0636.htm

¹⁰ <https://www.inclusion.gob.es/es/ucrania/acogida/index.htm>

¹¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2022/03/10/pdfs/BOE-A-2022-3715.pdf>

¹² Presidenta de la Comisión Von der Leyen, (discurso al Parlamento Europeo, 17 de junio de 2020).

¹³ https://ec.europa.eu/regional_policy/es/newsroom/news/2021/06/25-06-2021-commission-welcomes-the-adoption-of-eur373-billion-cohesion-policy-legislative-package-2021-2027

¹⁴ Aprobada por el Consejo de Ministros el 4 de noviembre de 2011.

¹⁵ PECI 2007-2010 y PECI 2011-2014

Europeos, en relación con el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.

El Marco Estratégico parte del reconocimiento de que las actitudes y manifestaciones discriminatorias e intolerantes siguen presentes en la sociedad española y su persistencia constituye un riesgo para la convivencia, la prosperidad, la cohesión y la paz social.

El Gobierno de España está firmemente comprometido en la integración de las personas inmigrantes y refugiados y en la lucha contra la xenofobia, el racismo, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, y tiene una voluntad política transformadora de esta problemática que nos afecta como sociedad. Con la elaboración del Marco Estratégico se pretende contribuir al cambio de las actitudes en la sociedad, inspirando las políticas públicas de las administraciones estatal, autonómica y local; para ello se propone una batería de medidas concretas para los próximos 5 años, y se ofrece un marco de acción para la sociedad civil.

El objetivo general del Marco Estratégico es reforzar los mecanismos que permitan la inclusión de las personas inmigrantes y solicitantes de protección internacional y desarrollar procesos e instrumentos de prevención, vigilancia, detección y eliminación de la xenofobia, el racismo y otras formas conexas de la intolerancia en el territorio nacional.

En esta lógica, se destacan cinco elementos fundamentales en el diseño del Marco Estratégico:

- 1) El Marco Estratégico se dirige a la población general, puesto que la integración y la prevención de la intolerancia son tareas de toda la sociedad. No obstante, se contempla específicamente a determinada población más afectada por la xenofobia, el racismo y otras formas conexas de intolerancia: la población de origen extranjero, los solicitantes y beneficiarios de protección internacional, los niños, niñas y adolescentes no acompañados, las personas africanas y afrodescendientes, las personas de origen asiático o las minorías religiosas.
- 2) El Marco Estratégico incorpora el concepto de discriminación interseccional, que se define¹⁶ “como un tipo de discriminación específica, en la que concurren a la vez diferentes tipos de discriminación (intersección de género y etnia, por ejemplo); no se trata de “sumar” las discriminaciones, sino de comprender cómo la intersección de las discriminaciones es algo específico que necesita un abordaje particular que reconozca esos diversos factores”.
- 3) Dado que todos los seres humanos pertenecen a una misma y única raza, “la raza humana”, se hablará de discriminación racial o étnica, siguiendo la terminología aplicada por la ECRI, pero no de “raza” o “racializado”. La Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa rechaza las teorías que sostienen la existencia de distintas razas. Por su parte Antumi Toasijé¹⁷ afirma que “es profundamente incorrecto hablar de racializados porque todo ser humano está racializado, unos son racializados en positivo y otros en negativo¹⁸. De hecho, el término se ha convertido en una expresión vaga y reduccionista de las múltiples opresiones existentes basadas en el fenotipo.
- 4) El Marco Estratégico, siguiendo la recomendación del Plan de Acción de la UE Antirracismo 2020-2025, nace con la aspiración de abordar el problema del racismo estructural subyacente en España, cuyo impacto puede ser tan profundo y nocivo como el racismo individual. Su existencia debe

¹⁶ Tania Sordo en la Guía sobre discriminación interseccional y mujeres gitanas de la Fundación Secretariado Gitano. Accesible [aquí](#).

¹⁷ Panafricanista, Dr. en Historia, Cultura y Pensamiento, presidente del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

¹⁸ <https://www.africanidad.com/2018/12/porque-nunca-digo-racializada.html>

reconocerse y abordarse a través de políticas proactivas. Una perspectiva interseccional profundiza en la comprensión del racismo estructural y hace que las respuestas sean más eficaces¹⁹.

- 5) El Marco Estratégico, quiere ser inspirador de políticas de ciudadanía e inclusión, contra la xenofobia y el racismo, que no deje a nadie atrás, desde la cogobernanza multinivel y multiactor, con la implicación de las diferentes administraciones estatal, autonómica y local, las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y otros agentes sociales.

En los siguientes apartados, se presentan: 2) los principios del Marco Estratégico: misión, visión y valores; 3) la adhesión a la cogobernanza multiactor y multinivel; 4) los bloques de políticas propuestos para la acción, con sus objetivos, líneas de actuación y propuestas de acción; 5) el sistema de indicadores para seguimiento y evaluación del Marco Estratégico; 6) el plan de ruta para la elaboración del segundo borrador de Marco Estratégico, previsto para 2022 en el que se contempla la realización de una amplia consulta social con las diferentes administraciones autonómicas, locales, OSC y otros agentes sociales, con el objeto de revisar y consolidar con todos ellos las líneas prioritarias del Marco Estratégico y asegurar la apropiación del mismo por los agentes involucrados en la promoción de la ciudadanía e inclusión y en la prevención de la xenofobia, el racismo y otras formas conexas de intolerancia en España.

¹⁹ Comisión Europea. (2020). "Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025". COM(2020)565 final, p. 15. Accesible [aquí](#).

2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Este Marco Estratégico, nace con la vocación de ser inspirador de políticas de ciudadanía e inclusión, contra la xenofobia y el racismo, que no deje nadie atrás (gráfico 1). Con él, se aspira a contribuir a que la española sea un ejemplo, nacional y europeo, de sociedad inclusiva y diversa, que genera riqueza, empleo y desarrollo.

El Marco Estratégico se basa en los principios de: inclusión, ciudadanía, igualdad, tolerancia, cogobernanza, desarrollo y corresponsabilidad, con una perspectiva transversal, la interseccionalidad de género.

Gráfico 1. Marco Estratégico: misión, visión y valores.



3. COGOBERNANZA MULTINIVEL Y MULTIACTOR

La cogobernanza es uno de los pilares de este Marco Estratégico, se trata de un elemento esencial para impulsar políticas de ciudadanía, inclusión, lucha contra la xenofobia, el racismo, la discriminación racial y otras formas de intolerancia. El enfoque de cogobernanza del Marco Estratégico se base en tres aspectos esenciales:

- Los principios de buena Gobernanza, de la Comisión Europea, de 25 de julio de 2001, «La gobernanza europea - Un Libro Blanco».
- La Agenda 2030 y, en concreto, el ODS 16 propone configurar un nuevo marco de gobernanza pública que permita promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia a todas las personas y construir, a todos los niveles, instituciones eficaces, responsables e inclusivas que rindan cuentas. Estos principios de transparencia, participación pública y rendición de cuentas no se vinculan en exclusiva al ODS 16, sino que recorren el conjunto de la Agenda 2030 y son claves para el cumplimiento de las distintas metas.
- La nueva Política de cohesión social de la UE (2021-2027).

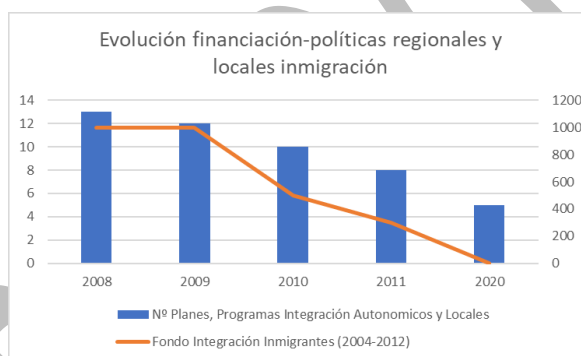
Las competencias en materia de inmigración en España se articulan en un sistema de gobernanza en el que la regulación del régimen jurídico del extranjero es competencia del Estado, mientras que las

relacionadas con la asistencia social se prestan en un nivel más cercano: autonómico o local donde la participación y el diálogo aparecen como elementos esenciales para el diseño de las políticas públicas.

Desde 2008, el número de planes, programas, políticas o estrategias de integración de personas inmigrantes impulsados por las administraciones autonómicas o locales se ha visto reducido paulatinamente (gráfico 2), según el estudio “Inclusión, gestión de la diversidad y lucha contra el racismo y la xenofobia: Actuaciones de las Comunidades Autónomas y las Administraciones Locales”²⁰.

Los bloques de políticas que se proponen en este Marco Estratégico tienen en cuenta las competencias de cada nivel administrativo (estatal, autonómico y local), y la elaboración y desarrollo del Marco se plantea en colaboración con los actores institucionales, de la sociedad civil y otros agentes implicados.

Gráfico 2



Elaboración propia a partir de diferentes estudios y estimaciones

²⁰ Ídem nota núm. 100.

4. BLOQUES DE POLÍTICAS DE CIUDADANÍA, INCLUSIÓN Y CONTRA LA XENOFOBIA Y EL RACISMO: LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS TÁCTICOS Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

4.1 Bloques de políticas de ciudadanía, inclusión y contra la xenofobia y el racismo

Los bloques de políticas que se proponen en este Marco Estratégico derivan de la revisión y actualización de los “Planes Estratégicos de ciudadanía e integración” (PECI) y de la “Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia”.

Se plantean con un enfoque que permita la realización de actuaciones desde una perspectiva de cogobernanza multinivel y multiactor, de manera que se conjuguen los esfuerzos de las diferentes administraciones (estatal, autonómica y local) para establecer un conjunto de políticas alineado con los respectivos marcos competenciales, y se sumen a los de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y otros actores relevantes.

Fruto de esta revisión y análisis, se proponen cinco grandes bloques de políticas (gráfico 3): políticas de acogida, políticas de inclusión activa y políticas de convivencia que son atravesados por un bloque jurídico-administrativo y por el bloque de políticas de prevención de la xenofobia y el racismo. Además, se tiene en consideración la perspectiva interseccional de género en todos los bloques.

Gráfico 3. Marco Estratégico: bloques de políticas de ciudadanía e inclusión y contra la xenofobia y el racismo



El bloque jurídico-administrativo recoge aquellas iniciativas, información y normativas relacionadas con los procesos administrativos de extranjería, nacionalización, etc. En el bloque de políticas de acogida, se reflejan las propuestas relativas al sistema de acogida de protección internacional y

Atención Humanitaria. En el bloque de políticas de inclusión activa se incorporan las medidas para favorecer la inclusión y evitar la discriminación en materia de empleo, educación, sanidad, vivienda y territorio y deporte. En el bloque de políticas de convivencia, se reflejan las propuestas relativas a aquellos espacios donde se produce la convivencia y los conflictos entre las personas que componen la sociedad; son medidas relativas a los espacios públicos, trabajo con el tejido asociativo, comercio local, autoridades locales de proximidad y la prevención de la radicalización violenta. El bloque de políticas contra la xenofobia el racismo y la intolerancia, planteado de manera transversal, contempla los mecanismos de vigilancia, prevención, detección y eliminación de la xenofobia, el racismo y la intolerancia; las acciones formativas y las de sensibilización, así como el trabajo con medios de comunicación, internet y redes sociales.

Para cada uno de los bloques se proponen líneas específicas de actuación (gráfico 4), cada una de ellas acompañada de objetivos tácticos, propuestas de acción e indicadores de evaluación.

Gráfico 4. Marco Estratégico: bloques de políticas y líneas de actuación



4.2. Objetivos tácticos

Para cada línea de actuación definida en cada uno de los bloques de políticas enumerados en el apartado 4.1 se han identificado una serie de objetivos tácticos, que permitan (gráfico 5), por un lado, inspirar la puesta en marcha de políticas públicas y las acciones a desarrollar. Y, por otro, facilitar el diseño de indicadores de evaluación y seguimiento del Marco Estratégico (apartado 5).

La propuesta de objetivos, que se enumeran en la tabla 1, responde al principio de cooperación y coordinación institucional y con la sociedad civil, inspirador de todo el Marco Estratégico.

Gráfico 5. Áreas políticas de actuación, objetivos e indicadores.

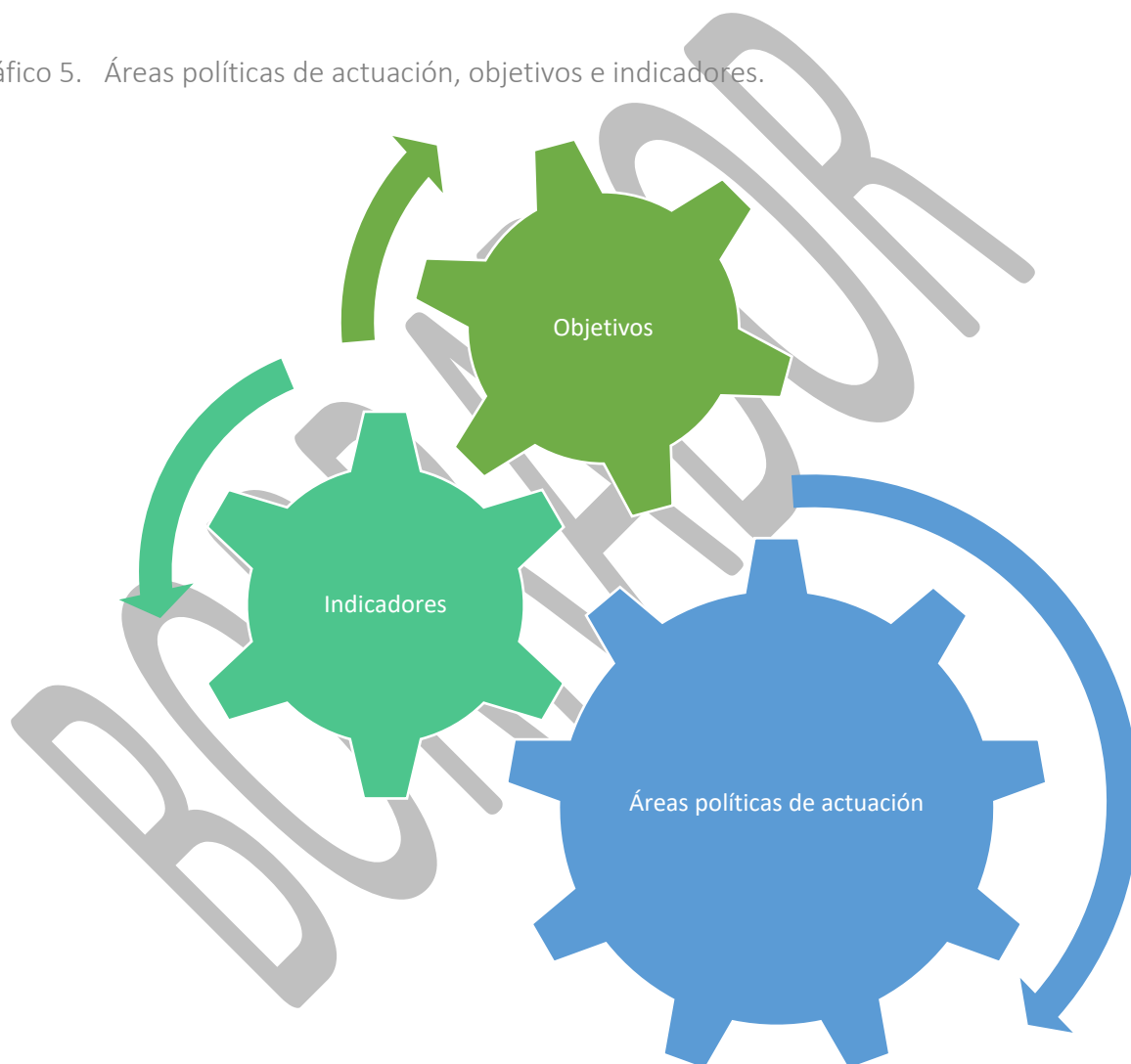


Tabla 1. Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión y contra la xenofobia y el racismo: Bloques de políticas, líneas de actuación y objetivos tácticos

AREA 1 – MARCO JURIDICO ADMINISTRATIVO

| LÍNEA DE ACTUACION | OBJETIVOS TACTICOS |
|---|--|
| 1.1 Procesos administrativos de extranjería. Irregularidad sobrevenida. Proceso de nacionalización. | <p>1.1 Reducir el número de personas en irregularidad administrativa en España.</p> <p>1.2 Reducir los plazos medios de las resoluciones administrativas.</p> <p>1.3 Reducir la brecha digital para posibilitar un acceso equitativo a los servicios públicos.</p> |

AREA 2 – POLITICAS DE ACOGIDA

| LÍNEA DE ACTUACION | OBJETIVOS TACTICOS |
|---|--|
| 2.1 Sistema de acogida de protección internacional | 2.1.1 Mejorar el modelo de acogida a personas solicitantes de protección internacional en colaboración con las comunidades autónomas, para garantizar su plena inclusión en la sociedad española. |
| 2.2 Programa de Atención Humanitaria (población en situación de vulnerabilidad (población de origen extranjero; africanos y afrodescendientes; niños, niñas y adolescentes no acompañados, minorías religiosas...)) | 2.2.1 Desarrollar e implementar un Plan de Atención Humanitaria dirigido a personas recién llegadas a territorio español y en situación de vulnerabilidad en diálogo y coordinación con las CCAA, entidades locales y las organizaciones de la sociedad civil. |

ÁREA 3 – POLITICAS DE INCLUSION ACTIVA

| LÍNEA DE ACTUACION | OBJETIVOS TACTICOS |
|---------------------------|---|
| 3.1 Empleo | <p>3.1.1 Garantizar la participación sin discriminación de las personas inmigrantes en el mercado laboral y conseguir una distribución equilibrada.</p> <p>3.1.2 Mejorar la calidad en el empleo de las personas inmigrantes:</p> <p>3.1.2.1. Asegurar unas condiciones adecuadas; evitar tanto situaciones de sobreempleo como de subempleo.</p> <p>3.1.3 Aumentar la estabilidad en el empleo, reduciendo la elevada temporalidad a niveles homologables a la de los países de nuestro entorno.</p> <p>3.1.4 Reducir la brecha salarial entre españoles y extranjeros residentes en España. / Reducir la brecha salarial de género.</p> |
| 3.2 Educación | <p>3.2.1 Garantizar el acceso a la enseñanza gratuita y de calidad a toda la ciudadanía.</p> <p>3.2.1.1. Reducir la segregación escolar por las condiciones de origen de los estudiantes,</p> |

| | |
|--------------|---|
| | <p>promoviendo la convivencia escolar.</p> <p>3.2.1.2. Garantizar el acceso “asistido” mediante recursos que permitan la adecuación de las necesidades a la realidad.</p> <p>3.2.2 Reducir el fracaso escolar y el abandono temprano de la educación y formación de las personas inmigrantes.</p> <p>3.2.3 Facilitar el acceso de las personas inmigrantes al mercado laboral:</p> <p>3.2.3.1. Impulsar el reconocimiento de titulaciones de las personas inmigrantes como un mecanismo para facilitar su integración social y aprovechar todo su potencial en el mercado laboral.</p> <p>3.2.3.2. Promover la acreditación de las Competencias Profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales para favorecer la inclusión laboral de las personas migrantes</p> |
| 3.3 Sanidad | <p>3.3.1 Promover la convergencia del uso de la sanidad pública para las personas inmigrantes.</p> <p>3.3.2 Promover condiciones de vida (estado subjetivo de salud) en igualdad de condiciones para las personas inmigrantes.</p> |
| 3.4 Vivienda | <p>3.4.1 Promover el acceso al territorio y la vivienda igualitario y no discriminatorio.</p> <p>3.4.2 Promover condiciones de habitabilidad en igualdad de condiciones para las personas inmigrantes.</p> |
| 3.5 Deporte | <p>3.5.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al deporte.</p> <p>3.5.2 Potenciar mecanismos de denuncia de incidentes racistas, xenófobos y de otras formas conexas de intolerancia en todos los espacios y niveles deportivos.</p> |

AREA 4 – POLITICAS DE CONVIVENCIA

| LINEA DE ACTUACION | OBJETIVOS TACTICOS |
|---|--|
| 4.1 Espacios públicos | 4.1.1 Impulsar el uso del espacio público como lugar de integración y conocimiento del otro en los barrios, especialmente en aquellos con alta diversidad de su población. |
| 4.2 Trabajo con el tejido asociativo, comercio local, etc. | 4.2.1 Promover el comercio local y el tejido asociativo como un elemento clave en los barrios para la prevención y detección de incidentes xenófobos, racistas e intolerantes. |
| 4.3 Trabajo con las autoridades locales (entidades locales, policías de proximidad, etc.) | 4.3.1 Mejorar las capacidades de las policías de proximidad para prevenir y reducir las manifestaciones racistas, discriminatorias o |

| | |
|--|--|
| 4.4 Prevención de la radicalización violenta | intolerantes y el discurso de odio. 4.4.1 Potenciar mecanismos de prevención y denuncia de radicalización violenta. |
|--|--|

AREA 5 – POLITICAS DE PREVENCIÓN DE LA XENOFOBIA, EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA

| LINEA DE ACTUACION | OBJETIVOS TACTICOS |
|--|--|
| 5.1 Mecanismos de vigilancia, prevención, detección y eliminación. | 5.1.1 Impulsar estrategias y planes regionales y locales para prevenir el racismo y la xenofobia y combatir los delitos de odio y el creciente discurso de odio contribuyendo a proteger los derechos de las personas, la seguridad y la democracia. |
| 5.2 Acciones formativas | 5.1.2 Denunciar el uso de la inteligencia artificial con fines xenófobos, racistas e intolerantes. |
| 5.3 Sensibilización | 5.2.1 Mejorar la formación de los diferentes agentes clave (administraciones estatal, regional, local, sociedad civil organizada, etc.). |
| 5.4 Medios de comunicación, internet y redes sociales | 5.3.1 Mejorar el conocimiento de la ciudadanía, del discurso de odio, la xenofobia, el racismo y otras formas de intolerancia. |
| | 5.4.1. Potenciar mecanismos de denuncia de incidentes racistas, xenófobos y de otras formas conexas de intolerancia en los medios de comunicación, internet y redes sociales. |

4.3. Propuestas de acción

En la tabla 2 se recoge una matriz con acciones, relativas a cada uno de los bloques de políticas y líneas de actuación del Marco Estratégico, que tienen la vocación de servir de inspiración para el desarrollo de estrategias y acciones por parte de las administraciones estatal, autonómica y local y otros actores.

Tabla 2. Marco Estratégico: propuestas de acción según bloques de políticas y líneas de actuación

| 1 Marco jurídico administrativo | 2 Políticas de Acogida | 3 Políticas de inclusión activa | 4 Políticas de convivencia | 5 Políticas de prevención de la xenofobia, el racismo, y la intolerancia. | |
|--|--|---|--|--|---|
| Procesos administrativos (en el marco competencial estatal/autonómico/local) | Sistema de acogida de protección internacional | Programa de Atención Humanitaria (población en situación de vulnerabilidad (población de origen extranjero; africanos y afrodescendientes; niños, niñas y adolescentes no acompañados, minorías religiosas, etc.) | Empleo | Espacios Públicos | Mecanismos de vigilancia, prevención, detección y eliminación |
| | | Educación | Trabajo con el tejido asociativo, comercio local, etc. | Acciones Formativas | |
| | | Sanidad | Trabajo con las autoridades locales (policía de proximidad, agentes tutores, etc.) | Sensibilización | |
| | | Vivienda y Territorio | Prevención de la radicalización violenta | Medios de comunicación, internet y redes sociales | |
| | | Deporte | | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Digitalización de los trámites administrativos. <input type="checkbox"/> Formación de funcionarios en interculturalidad, diversidad, racismo, xenofobia, etc. <input type="checkbox"/> Formación de las personas usuarias para reducir la brecha digital. <input type="checkbox"/> Consultas sociales para recabar propuestas de mejora de los servicios públicos (autonómicos/locales). <input type="checkbox"/> Impulso y fortalecimiento de las asociaciones de personas inmigrantes como actores clave en el diseño, gestión y evaluación de las políticas de integración y el diálogo con el tercer sector de acción social, la Administración Pública, las organizaciones empresariales y la familia migratoria <input type="checkbox"/> Desarrollo de programas de formación dirigidos a organizaciones de inmigrantes. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía (diversidad, interculturalidad, racismo, etc.). <input type="checkbox"/> Diseño de protocolos autonómicos/locales de acogida, ayuda humanitaria. <input type="checkbox"/> Formación de funcionarios. <input type="checkbox"/> Programas en centros educativos de sensibilización. <input type="checkbox"/> Desarrollo de proyectos piloto, autonómicos/locales, en materia de acogida. <input type="checkbox"/> Fomentar el trabajo en red desde las autonomías, las entidades locales, la sociedad civil organizada y la ciudadanía. | <p>EMPLEO</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Desarrollo de proyectos piloto (autonómicos/locales) de itinerarios de inserción laboral. <input type="checkbox"/> Realización de estudios prospectivos de necesidades de puestos de trabajo en las comunidades autónomas/ municipios/diputaciones/mancomunidades, etc. <input type="checkbox"/> Creación de espacios de coordinación y diálogo entre las administraciones, sociedad civil y agentes sociales para una mejor planificación de la oferta y demanda del empleo en la comunidad autónoma/municipio; <input type="checkbox"/> Prevención y reducción de la discriminación en el ámbito laboral, promoción de la gestión de la diversidad en las empresas, etc. <input type="checkbox"/> Impulso de campañas de sensibilización y concienciación sobre la importancia de la formación profesional en la empresa como palanca para lograr una economía más productiva y competitiva y para integrar a los jóvenes en formación profesional. <input type="checkbox"/> Determinación de nuevos beneficios para las empresas que promuevan la integración de aprendices a través del contrato de formación y aprendizaje. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Impulso de la creación de comunidades locales de aprendizaje a nivel barrio. <input type="checkbox"/> Creación de espacios de participación (foros vecinales, mesas de diálogo y convivencia, etc.). <input type="checkbox"/> Realización de campañas de contranarrativa antirrumores en el nivel local. <input type="checkbox"/> Impulso de estudios en barrios/municipios/ para poner en valor las interacciones positivas entre la sociedad diversa; prevención de conflictos; diseño de políticas de convivencia. <input type="checkbox"/> Diseño de una carta de bienvenida al municipio; establecimiento de una oficina de información y apoyo intercultural. <input type="checkbox"/> Creación de Mesas de Diálogo y Convivencia a nivel local, espacios de encuentro que favorezcan la inclusión y | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Coordinación con y entre policías locales/autonómicas para la prevención y detección de la xenofobia, el racismo, etc. <input type="checkbox"/> Diseño de protocolos de actuación de las policías locales y autonómicas, para la prevención del racismo y la xenofobia. <input type="checkbox"/> Establecimiento de unidades de gestión de la diversidad en las policías municipales, autonómicas, policía nacional y guardia civil. <input type="checkbox"/> Formación de las policías locales y autonómicas en materia de prevención y lucha contra la xenofobia, el racismo y delitos de odio. <input type="checkbox"/> Identificación y propuesta de Antenas Municipales contra la xenofobia y el racismo. <input type="checkbox"/> Establecimiento de canales de coordinación entre las fiscalías especializadas en delitos de odio, la ONDOD, el OBERAXE, las Oficinas de Atención a Víctimas, etc. <input type="checkbox"/> Potenciación del trabajo en red y coordinación entre distintos niveles |
|--|---|---|--|--|

EDUCACIÓN

- Desarrollo de campañas de sensibilización en el ámbito escolar, los barrios, etc.
- Creación de Observatorios de Convivencia Escolar.
- Realización de estudios periódicos acerca de la concentración/segregación escolar en la comunidad autónoma/municipio para planificar políticas públicas.
- Monitorización de los datos de abandono escolar y absentismo en la comunidad autónoma/ciudad para desarrollar políticas de prevención.
- Facilitar a las familias y escolares en situación de vulnerabilidad de los dispositivos necesarios para combatir la brecha digital.
- Creación de figuras profesionales públicas referentes (p. ej agentes tutores) de apoyo y acompañamiento a alumnado vulnerable.
- Formación continuada del profesorado en racismo y xenofobia, elaboración de materiales interculturales.
- Establecimiento de grupos técnicos de trabajo con las CCAA para avanzar en la inclusión educativa y convivencia.

prevengan la discriminación, favoreciendo la coordinación entre las instituciones implicadas (administración local, sociedad civil organizada, movimientos vecinales, de comerciantes, etc.)

Impulso de estudios y acciones sobre radicalización violenta de jóvenes en el municipio/comunidad para diseñar políticas públicas.

Realización de campañas de sensibilización y prevención de la radicalización violenta de jóvenes.

de la administración con municipios, entidades, etc. para prevenir y combatir la xenofobia, el racismo y los delitos de odio.

Realización de estudios sobre la situación de la xenofobia, el racismo, los delitos de odio a nivel autonómico y local que permitan el diseño de políticas públicas eficaces.

Análisis y monitorización del discurso de odio para orientar las políticas de prevención. Formación de escolares y jóvenes en contra-narrativa.

Difusión de estudios, informes y resultados de proyectos desarrollados por Organizaciones de la Sociedad Civil, organismos internacionales u otros agentes.

Diseño de planes de acción contra la xenofobia, el racismo y los delitos de odio a nivel autonómico/local que pongan en el centro la atención a las víctimas.

Desarrollo de ordenanzas y normativa local y/o autonómica que recojan medidas sancionadoras

SANIDAD

- Adaptación de los servicios sanitarios para facilitar el acceso de la población diversa (mediadores-intérpretes, adaptación horaria, etc.).
- Realización de estudios de utilización de los servicios sanitarios en la comunidad autónoma/municipio con perspectiva intercultural para planificar políticas públicas de prevención de la desigualdad.
- Digitalización de los trámites administrativos.
- Formación a las personas usuarias para reducir la brecha digital.
- Formación a los profesionales sanitarios en gestión de la diversidad.
- Reestablecer la mediación intercultural en el ámbito sanitario.

VIVIENDA Y TERRITORIO

- Diseño e implementación un programa de lucha contra la exclusión socio-residencial severa y el sinhogarismo, basado en la protección del derecho humano a la vivienda.
- Realización de estudios sobre chabolismo, infravivienda y segregación espacial en la comunidad autónoma/municipio para el diseño de políticas públicas.

contra la xenofobia, el racismo y la discriminación racial o étnica.

- Realización de campañas eficaces que generen mensajes positivos sobre la diversidad de la sociedad con participación de la población migrante para promover la convivencia y la cohesión social.

Desarrollo de programas para la erradicación del chabolismo y la infravivienda.

Creación de espacios de coordinación y diálogo entre las administraciones, sociedad civil y agentes sociales para una mejor planificación de la oferta y demanda de viviendas en la comunidad autónoma/municipio; prevención y reducción de la discriminación en el ámbito laboral, etc.

Impulso de figuras profesionales como los mediadores interculturales que faciliten y acompañen a las personas que no pertenezcan a la cultura mayoritaria.

DEPORTE

Sensibilización y contranarrativa: historias de vida de deportistas de la comunidad autónoma/municipio de origen extranjero.

Vigilancia de la no discriminación en el acceso a las licencias deportivas en las distintas federaciones.

Realización de campañas de lucha contra el racismo en el deporte en el nivel autonómico y local.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO: SISTEMA DE INDICADORES

5.1 Objetivos e indicadores de integración de los inmigrantes en el mercado laboral español

A continuación, se describen los indicadores referidos a la **integración de los inmigrantes en el mercado laboral español**²¹. El diseño planteado permite comparar los niveles registrados en las distintas variables de análisis entre los colectivos de población analizados (españoles y población extranjera). A su vez es posible realizar una comparación geográfica (entre comunidades autónomas), así como observar la evolución temporal registrada en los últimos años. También permite realizar un análisis de los niveles de convergencia alcanzados, tanto desde la perspectiva de la comparación geográfica como desde el análisis de la evolución temporal. Este procedimiento se está llevando a cabo para los indicadores tácticos propuestos en la tabla 1.

Objetivos definidos

Se han definido tres grandes objetivos, relacionados con el nivel de integración laboral de los inmigrantes, con la calidad de dicha integración y con los niveles de convergencia alcanzados respecto a la población nativa. En concreto:

- **Objetivo 1: nivel de integración laboral.** Para lograr la integración de la población migrante en el mercado laboral español es necesario garantizar la participación de los inmigrantes en el mismo, elevar los niveles de ocupación y conseguir una distribución equilibrada por sectores, asegurar unas condiciones adecuadas de desempleo, y garantizar un ajuste entre las horas reales trabajadas y las contratadas tratando de evitar con ello situaciones tanto de sobre empleo como de subempleo.
- **Objetivo 2: integración de calidad.** El punto de mira no sólo debe ponerse en elevar los niveles de integración de los inmigrantes en el mercado laboral, sino también en garantizar que dicha integración sea de calidad asegurando unas condiciones laborales que permitan la estabilidad de los inmigrantes en sus puestos de trabajo, garantizando que los contratos tengan unas condiciones acordes con los empleos a los que se refieren y equilibrando la cualificación de los trabajadores inmigrantes y los puestos que ocupan en sus lugares de trabajo.
- **Objetivo 3: Convergencia.** Es necesario no solo centrarse en la evolución de la integración y su calidad, sino también valorar en qué medida los niveles alcanzados en ambas áreas se asemejan a los de la población nativa. Por ello, este objetivo trata de medir si los niveles de participación laboral, ocupación y desempleo de los inmigrantes son similares a los registrados por los nativos, y si las condiciones laborales de unos y otros se asemejen y son acordes con las características del mercado laboral en cada momento.

Identificación de indicadores para medir cada objetivo y subobjetivo

Se han identificado un total de 46 indicadores (ver tablas 3, 4 y 5). Para medir los niveles de integración laboral de los inmigrantes (objetivo 1, tabla 3) se utilizan 13 indicadores relacionados con los niveles de participación laboral (tasa de actividad), de empleo (tasa de empleo, distribución de ocupación por sectores de actividad y distribución por grupos de cotización a la Seguridad social), de desempleo (tasa de desempleo, tiempo buscando empleo y desempleo de larga duración), de intensidad del empleo (horas totales trabajadas, horas extraordinarias realizadas y pagadas, y subempleo o deseo y disponibilidad para trabajar más horas) y de movilidad laboral (tasa de movilidad).

²¹ La descripción del resto de indicadores se incorporará al documento en el mes de abril de 2022

Tabla 3. Indicadores seleccionados para medir el nivel de integración laboral de los inmigrantes (objetivo 1)

| OBJETIVO 1: NIVEL DE INTEGRACIÓN LABORAL | |
|--|---|
| Participación: | Garantizar la participación de los inmigrantes en el mercado laboral español |
| 1.1 Tasa de actividad | |
| Empleo: | Elevar los niveles de ocupación de los inmigrantes y conseguir una distribución equilibrada |
| 1.2 Tasa de empleo | |
| 1.3 Distribución de ocupados por sectores de actividad | |
| 1.4 Distribución por grupos de cotización a la SS | |
| Desempleo | Asegurar unas condiciones adecuadas de desempleo |
| 1.5 Tasa de desempleo | |
| 1.6 Tiempo buscando empleo | |
| 1.7 Tiempo en desempleo: desempleo de larga duración | |
| Intensidad del empleo | Garantizar un ajuste real entre las horas reales trabajadas y las contratadas, tratando de evitar con ello tanto situaciones de sobreempleo como de subempleo |
| 1.8 Horas totales trabajadas | |
| 1.9 Realizar horas extraordinarias | |
| 1.10 Número de horas extraordinarias realizadas | |
| 1.11 Porcentaje de horas extraordinarias pagadas | |
| 1.12 Subempleo: deseo y disponibilidad para trabajar más horas | |
| Movilidad | Reducir las tasas de movilidad de los inmigrantes por razones laborales incrementando la estabilidad en el empleo |
| 1.13 Tasa de movilidad | |

Para medir la calidad de la integración de los inmigrantes en el mercado laboral español (objetivo 2, tabla 4) se han identificado 10 indicadores relacionados con la temporalidad en el empleo (tasa de temporalidad vs. contrato indefinido, causas de temporalidad y duración del contrato temporal), el tipo de relación contractual (tasa de contrato discontinuo vs. permanente, tasa de contrato parcial vs. tiempo completo, razones de contrato a tiempo parcial y tiempo en la empresa) y la cualificación en el empleo (distribución de la población inmigrante por nivel de estudios y por ocupación, y medición de la sobrecualificación en los puestos de trabajo ocupados por los inmigrantes).

Tabla 4. Indicadores seleccionados para medir el nivel de calidad de la integración de los inmigrantes en el mercado laboral (objetivo 2)

| OBJETIVO 2: INTEGRACIÓN DE CALIDAD | |
|---|--|
| Temporalidad | Asegurar unas condiciones laborales que permitan la estabilidad de los inmigrantes en sus puestos de trabajo |
| 2.1 Tasa de temporalidad vs. contrato indefinido | |
| 2.2 Causas de temporalidad | |
| 2.3 Duración del contrato temporal | |
| Relación contractual | Garantizar que los contratos tengan unas condiciones acordes con los empleos a los que se refieren |
| 2.4 Tasa de contrato discontinuo vs. permanente | |
| 2.5 Tasa de contrato parcial vs. tiempo completo | |
| 2.6 Razones de contrato a tiempo parcial | |
| 2.7 Tiempo en la empresa | |
| Cualificación | Equilibrar la cualificación de los trabajadores inmigrantes y los puestos que ocupan en sus lugares de trabajo |
| 2.8 Distribución por nivel de estudios | |
| 2.9 Distribución por ocupación | |
| 2.10 Sobrecualificación. Distribución por ocupación de la población con estudios superiores | |

Por último, la convergencia en el mercado laboral entre la población inmigrante y la autóctona (objetivo 3, tabla 5) incluye todos los indicadores identificados para medir el nivel de integración y la calidad de esta (23 indicadores) calculados en términos de diferencias entre los niveles registrados por la población nativa y la inmigrante. La información así presentada permite medir no solo los niveles alcanzados sino si éstos se aproximan a los registrados por la población nativa, siendo el objetivo alcanzar una diferencia nula que implique similitud máxima entre ambos colectivos.

Tabla 5. Indicadores seleccionados para medir el nivel de convergencia en el mercado laboral entre la

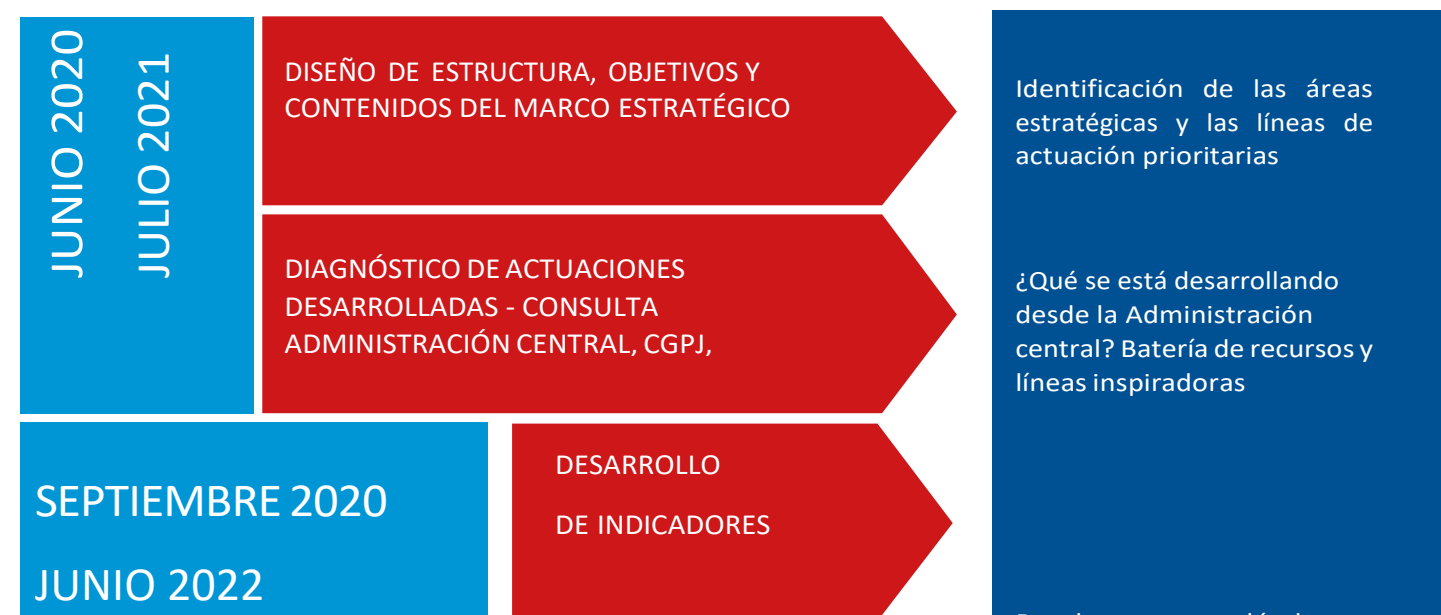
| OBJETIVO 3: CONVERGENCIA | |
|--|--|
| <p>Convergencia cuantitativa o convergencia en integración laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Tasa de actividad 3.2 Tasa de empleo 3.3 Distribución de ocupados por sectores de actividad 3.4 Distribución por grupos de cotización a la SS 3.5 Tasa de desempleo 3.6 Tiempo buscando empleo 3.7 Tiempo en desempleo: desempleo de larga duración 3.8 Horas totales trabajadas 3.9 Realizar horas extraordinarias 3.10 Número de horas extraordinarias realizadas 3.11 Porcentaje de horas extraordinarias pagadas 3.12 Subempleo: deseo y disponibilidad para trabajar más horas 3.13 Tasa de movilidad | <p>Garantizar que los niveles de participación laboral, ocupación y desempleo de los inmigrantes sean similares a los registrados por los nativos, a la vez que las condiciones laborales de unos y otros se asemejen y sean acordes con las características del mercado laboral en cada momento</p> |
| <p>Convergencia cualitativa o convergencia en integración de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.14 Tasa de temporalidad vs. contrato indefinido 3.15 Causas de temporalidad 3.16 Duración del contrato temporal 3.17 Tasa de contrato discontinuo vs. permanente 3.18 Tasa de contrato tiempo parcial vs. tiempo completo 3.19 Razones de contrato a tiempo parcial 3.20 Tiempo en la empresa 3.21 Distribución por nivel de estudios 3.22 Distribución por ocupación 3.23 Sobrecualificación. Distribución por ocupación de la población con estudios superiores | <p>Reducir la brecha existente entre inmigrantes y nativos en términos de calidad del empleo, garantizando condiciones laborales similares de manera que las tasas de temporalidad, la duración de los contratos y la relación ocupación/cualificación sean similares en ambos colectivos</p> |

6. PLAN DE RUTA

FASE I



FASE II



Elementos principales de esta fase:

Objetivos: revisión de los planes PEI (2007-2010 y 2011-2014) y de la Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (2011) y consulta social para la actualización de la misma (2019). Consulta social con la administración general del Estado, CGPJ y Fiscalía para identificación de actuaciones y líneas inspiradoras. Desarrollo exhaustivo del catálogo de fuentes disponibles e identificación de los principales indicadores por áreas.

Productos: Borrador del Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión, contra el racismo y la xenofobia (2021-2027) que se someterá a consultas públicas en la Fase 2. Catálogo de fuentes e identificación de indicadores por áreas.

Documento 1er borrador MARCO ESTRATÉGICO

- Mapa de actuaciones
- Catálogo fuentes
- Batería indicadores por áreas identificadas (1)

FASE III: CONSULTAS PÚBLICAS



Elementos principales de esta fase:

Objetivos: fase en la que se avanza en la profundidad y concreción del Marco Estratégico, con la incorporación de las contribuciones recibidas durante la consulta social con los diferentes agentes, contribuyendo de este modo al carácter de gobernanza multinivel y multiactor que inspira el Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión, contra la xenofobia y el racismo.

Productos principales: 2º Borrador del Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión, contra el racismo y la xenofobia (2021-2027). Estudio sobre el coste del racismo en España. Puesta en marcha de proyectos piloto en el ámbito local.