

**VITORIA
GASTEIZ**
green capital

UNIBERTSITATEA

Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

Asociación Internacional de
Ciudades Educadoras 

Red estatal de
Ciudades Educadoras
Xarxa estatal de
Ciutats Educadores
Rede estatal de
Cidades Educadoras
Hiri Hezitzaileen
Estatuko Sarea



**Ciudad Inclusiva,
Ciudad Educadora**



**Hiri Inklusiboa, Hiri
Hezitzailea**

Vitoria-Gasteiz
Hiri Hezitzailea
Ciudad Educadora
HIESen Hiri Koordinatzailea
Ciudad Coordinadora de la RECE   Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala

**VITORIA
GASTEIZ**
green capital

UNIBERTSITATEA

Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

Asociación Internacional de
Ciudades Educadoras 

Sesión de trabajo: Vitoria-Gasteiz
11 de enero de 2021

Vitoria-Gasteiz
Hiri Hezitzailea
Ciudad Educadora
HIESen Hiri Koordinatzailea
Ciudad Coordinadora de la RECE   Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala

Guión para la sesión

- 09:00-9:30 Inicio y presentación
- 9:30-10:00 Presentación de las conclusiones de la primera sesión
- 10:00-10:40 Presentación del Resumen de las respuestas recibidas del cuestionario.
- 10:40-11:00 Presentación de buenas prácticas.
 - Soria. Presentación de "La evaluación por objetivos para el desarrollo sostenible".
- 11:00-11:15: Procedimiento de trabajo para la sesión siguiente de World café.
- 11:15-11:45 Descanso
- 11:45-13:15: World café
- 13:15-13:30 Elaboración de conclusiones por Mesa.
- 13:30-14:00 Presentación de conclusiones, valoración de la sesión y preparación de la siguiente

Presentación de las conclusiones de la primera sesión

Inclusión Social y Educativa

CUESTIONES RELATIVAS A LA INCLUSIÓN EDUCATIVA, LA CIUDAD INCLUSIVA Y LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

1.-INCLUSIÓN EDUCATIVA.

- 1.1.- ¿Cómo definís la **inclusión educativa** en el Ayuntamiento, Departamento o Servicio de educación?
- 1.2.- ¿Con qué tipo de necesidades se relaciona la **inclusión educativa** en vuestra ciudad o municipio?
- 1.3.- ¿Qué os gustaría cambiar en la práctica hacia la **inclusión educativa**?

2.-CIUDAD INCLUSIVA

- 2.1.- ¿Cómo definís la **ciudad inclusiva** en el Ayuntamiento, Departamento o Servicio de educación?
- 2.2.- ¿Qué relación tiene la **ciudad inclusiva** con la **ciudad educadora**?
- 2.3.- ¿Con qué dimensiones (económica, ocupación, participación, ...) se relaciona la **ciudad inclusiva**?
- 2.4.- ¿Qué os gustaría cambiar en la práctica para ser una **ciudad** cada vez más **inclusiva**?

3.-ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

- 3.1.- ¿Cómo definís la **atención a la diversidad** en el Ayuntamiento, Departamento o Servicio de educación?
 - 3.2.- ¿Qué relación tiene la **atención a la diversidad** con la **ciudad educadora**?
 - 3.3.- ¿Qué os gustaría cambiar en la práctica para **atender a la diversidad** de una forma más efectiva?
-

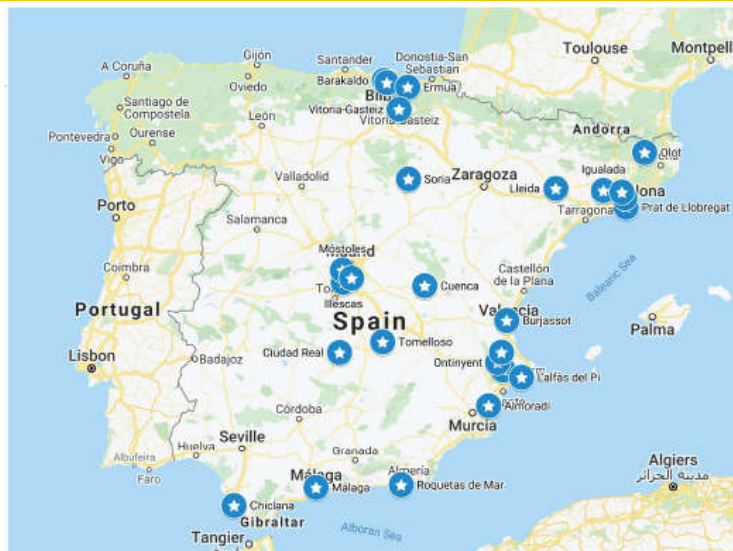
CUESTIONES RELATIVAS A LA INCLUSIÓN EDUCATIVA, LA CIUDAD INCLUSIVA Y LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Diversidad:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social										
Económica										
Cultural,										
Identitaria										
Étnica										
Política										
Ideológica										
Religiosa										
De culto										
Lingüística										
Educativa										
Sexual										
De género										
Científica										
Personal-										
personalidad										
Capacidades										
Ambiental										
(biodiversidad)										
Familiar										
Sensoriales										

Participantes

Alaquàs		
	Ermua	Pinto
Alcoi		Prat de Llobregat
Almoradí	Igualada	Roquetas de Mar
Aspe	Illescas	Sant Cugat del Vallès
Barakaldo	L'Alfàs del Pi	Soria
Bilbao	Lleida	Terrassa
Burjassot	Málaga	Tomelloso
Castelló de la Plana	Móstoles	Valdemoro
Ciudad Real	Olot	Vitoria-Gasteiz
Cuenca	Ontinyent	Xàtiva
Chiclana		

Mapa de las ciudades que han respondido el cuestionario (30)



INCLUSIÓN EDUCATIVA

CONCLUSIONES SEPTIEMBRE 2020

9

World Café

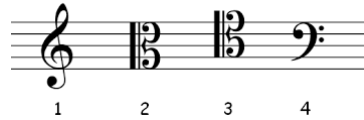
MESAS 1-A y 1-B	
TEMA	Claves que mejor definen la inclusión educativa y social desde el ayuntamiento.
PRODUCTO	Documento con la lista de claves

MESAS 2-A y 2-B	
TEMA	Barreras (culturales, políticas, sociales, personales, psicológicas...) que dificultan la inclusión: tanto a nivel escolar, a nivel de municipio como a nivel de la administración.
PRODUCTO	Documento con la lista de barreras.

MESAS 3-A y 3-B	
TEMA	Actuaciones desde el ayuntamiento para ir hacia la inclusión: Alcance de la intervención, retos y cambios posibles.
PRODUCTO	Documento con la lista de retos y cambios.

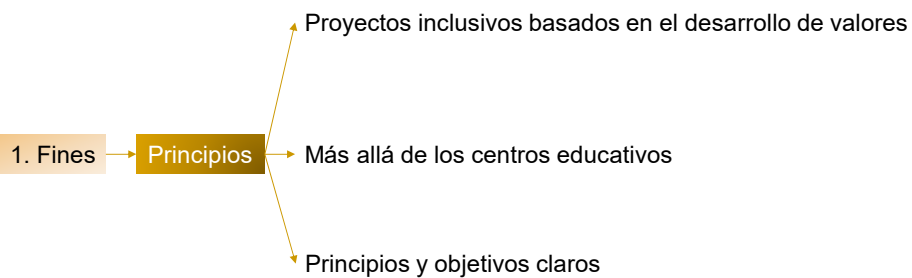
CLAVES que mejor definen la inclusión educativa y social desde el ayuntamiento

1. Fines
 1. Principios
2. Cultura de trabajo
 1. Transversalidad
 2. Colaboración
 3. Estructuras de coordinación y escucha
3. Cultura de participación
 1. Proximidad, cercanía
 2. Participación ciudadana
 3. Compromiso e ilusión
 4. Actitud empática
4. Estrategias
 1. Acciones hacia la inclusión
5. Políticas



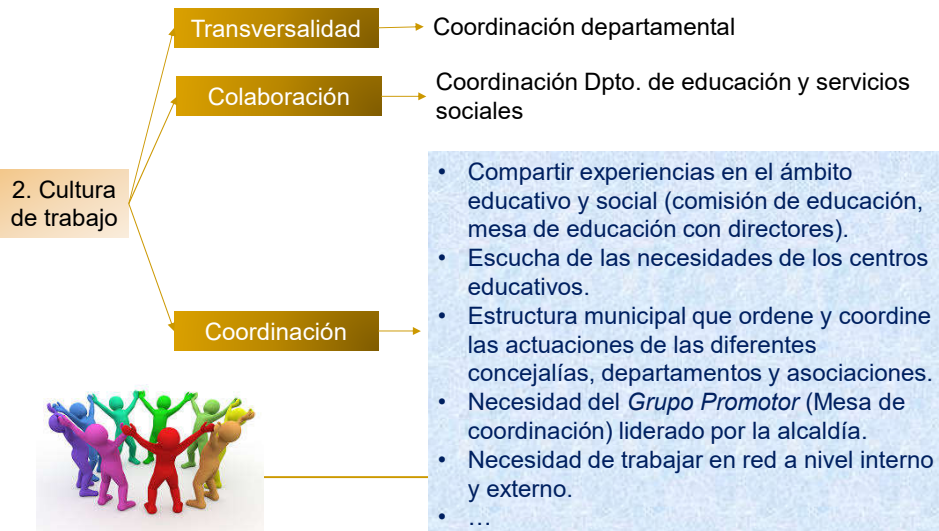
11

CLAVES que mejor definen la inclusión educativa y social desde el ayuntamiento

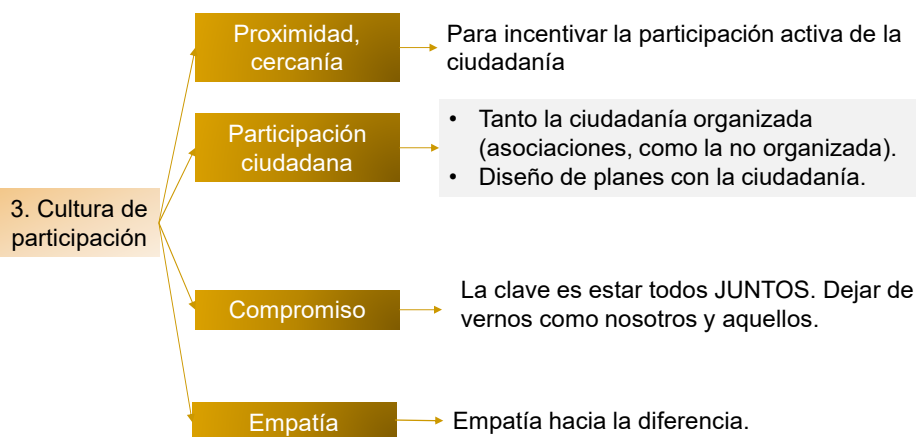


12

CLAVES que mejor definen la inclusión educativa y social desde el ayuntamiento



CLAVES que mejor definen la inclusión educativa y social desde el ayuntamiento



CLAVES que mejor definen la inclusión educativa y social desde el ayuntamiento

4. Estrategias

Acciones hacia la inclusión

- Revisar condiciones de las actividades extraescolares
- Observar la presencia y la participación
- Aprendizaje servicio y prácticas restaurativas
- Consejos escolares
- Adaptar los servicios y ofertas a nuevas situaciones y necesidades
- Existencia de observatorios que detecten las necesidades de la ciudadanía.



15

CLAVES que mejor definen la inclusión educativa y social desde el ayuntamiento

Políticas

- Visión comunitaria
- Fomento del empleo y planificación de la formación profesional
- Selección del personal de los centros educativos por parte del ayuntamiento
- Fomentar una política urbanística inclusiva. Regular el acceso a la vivienda
- Indagar sobre buenas prácticas en relación con la inclusión
- Competencias para financiar proyectos inclusivos de todos tipo



BARRERAS que dificultan la inclusión

1. Barreras en el ámbito PERSONAL
2. Barreras en el ámbito ADMINISTRATIVO
3. Barreras en el ámbito SOCIAL



BARRERAS que dificultan la inclusión

Ámbito PERSONAL

Las personas tenemos miedos y barreras interiores: *“La principal barrera está dentro de nosotros”.*



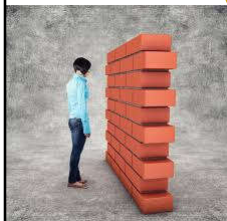
Dificultad para salir de nuestra zona de confort

La falta de capacitación nos hace ser conservadores



Análisis de nuestras actuaciones y necesidad de un diagnóstico de las dificultades reales para hacer frente a la inclusividad.

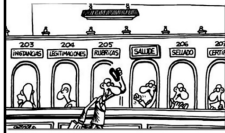
Si no estamos entre el colectivo excluido no nos percatamos de la problemática



BARRERAS que dificultan la inclusión

Ámbito ADMINISTRATIVO

- Competencias no disponibles
- Falta de sensibilidad en muchas áreas municipales
- La necesidad de coordinación interinstitucional
- Estructura administrativa rígida y resistente al cambio
- Necesidad de evaluar los impactos de nuestras acciones
- Necesidad de invertir en la capacidad laboral de los/as técnicos/as
- Necesidad de “empujar” a la escuela para que trabaje la educación en la diferencia
- Falta de recursos para la implementación de acciones/as
- Falta de liderazgo e implicación política
- Necesidad de que los programas e intervenciones no vayan dirigidos únicamente a los colectivos más vulnerables



BARRERAS que dificultan la inclusión

Ámbito SOCIAL

- El lenguaje. La brecha digital para el acceso a la información
- La dificultad de admitir la diferencia como un valor positivo
- Las familias migrantes se sitúan geográficamente en los mismos lugares
- La dificultad de lograr una real y eficaz participación
- Brecha digital al no disponer las familias de dispositivos digitales
- Diferentes colectivos de extranjeros con distintas expectativas y realidades muy distintas



ACTUACIONES para ir hacia la inclusión

1. Alcance de la intervención
2. Retos y cambios posibles



ACTUACIONES para ir hacia la inclusión

Alcance de la intervención

- Impulsar política y técnicamente el abordaje de las intervenciones inclusivas (formar a políticos)
- Realizar diagnósticos sobre el estado de la inclusión
- Después del diagnóstico, intervenir, pasar a la acción
- Enfoque transversal: coordinación interdepartamental, interinstitucional
- Disponer de recursos humanos y económicos para el desarrollo de políticas inclusivas



ACTUACIONES para ir hacia la inclusión

Retos y cambios posibles

- Intervenir en la transición entre la educación obligatoria y la postobligatoria
- Mejorar la gestión de la matrícula viva
- Utilizar los órganos de representación (Consejos escolares de centro y Consejo escolar municipal) para intervenir en la inclusión
- Desarrollar una mirada de la ciudad que contemple todo el ciclo vital y no solo el periodo escolar
- Generar documentos y planes específicos sobre la inclusión
- Superar la brecha digital
- No ampararse en la falta de competencias para no actuar
- Mantener en el tiempo la línea de trabajo municipal (más allá de los cuatro años)
- Necesidad de liderazgo político
- Concienciar a toda la ciudadanía sobre la inclusividad



Presentación del Resumen de las respuestas del cuestionario



Herramienta de autoevaluación para los Ayuntamientos

INCLUSIÓN Y CIUDAD EDUCADORA

Idea central y objetivos



Centrase en la creación de una herramienta de autoevaluación que apoye o ayude a los Ayuntamientos en el cambio hacia la inclusión.

Objetivos...

- Aprender desde la práctica diaria.
- Fomentar una cultura de la reflexión.
- Pensar en estructuras organizativas que faciliten la colaboración y la reflexión.
- Identificar barreras y mejorar la inclusión en el municipio.

Y como **último fin**, crear condiciones cada vez más inclusivas para la ciudadanía.



Diversidad de herramientas desde una perspectiva de inclusión y mejora de centros.

- Podemos encontrar herramientas de autoevaluación para centros escolares que ayuden a mejorar, innovar, cambiar...
- En todas ellas se hace hincapié en la reflexión conjunta para la mejora institucional.
- La unidad de cambio es el centro escolar.
- El proceso de mejora escolar se plantea desde una visión sistémica, teniendo en cuenta diferentes dimensiones y centrándose en condiciones internas y de cambio de cultura del centro...

(Azorín, 2017; Guirao & Arnaiz, 2014)

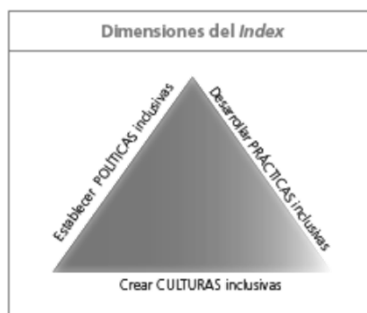
Index for Inclusion

- Un referente en el campo de la atención a la diversidad
- Permite recoger información sobre la voz del profesorado, del alumnado, de las familias, de los políticos y de otros agentes, acerca de las barreras para el aprendizaje y la participación que existen en las culturas, políticas y prácticas de las instituciones educativas.
- El propósito final del Index es identificar prioridades para el cambio hacia la inclusión.

(Booth y Ainscow, 2011)

Estructura y dimensiones

Index for Inclusion (Booth & Ainscow, 2011)



La CULTURA de centro o institución refleja:

- Las relaciones
- Los valores
- Las creencias colectivas hacia diferentes aspectos (organización, formas de hacer, de pensar...).

Se PRETENDE crear y/o compartir valores inclusivos entre:

- Profesionales
- Políticos
- Ciudadanía
- Agentes comunitarios
- ...

CAMBIAR la cultura es esencial para suscitar la mejora institucional hacia la inclusión.

Esta dimensión está orientada hacia la creación de una comunidad segura, acogedora, colaboradora y estimulante, en la que cada persona es valorada como el fundamento para que toda la ciudadanía tenga mayores niveles de logro y, también, mayor nivel de bienestar. Pretende desarrollar valores inclusivos, compartidos por el conjunto de la ciudadanía, así como por el personal técnico y político de los ayuntamientos, de forma que se transmitan a todos y a todas. Los principios que se derivan de esta cultura inclusiva son los que guían las decisiones que se concretan tanto en las políticas municipales como en la vida diaria de una comunidad.

Crear CULTURAS inclusivas

(Booth & Ainscow, 2011)

Las POLÍTICAS tienen que ver con la gestión de la institución

y las decisiones, y se refleja en:

- La organización
- La coordinación
- La planificación
- La creación de planes, programas y proyectos.

Las políticas inclusivas se fundamentan en los principios y valores que orientan las actuaciones y prácticas municipales. Se relacionan de forma directa con la planificación, implementación y evaluación de los diversos programas y proyectos del municipio que tienen como finalidad el logro de una vida digna para toda la ciudadanía, ubicando la inclusión en el centro de todos los procesos, fomentando la participación y evitando cualquier forma de segregación o exclusión. Estas políticas, además, deben movilizar estrategias para empoderar al ayuntamiento como institución y mejorar sus procesos organizativos y de gestión

Establecer POLÍTICAS inclusivas

(Booth & Ainscow, 2011)

Las PRÁCTICAS se sustentan en los valores compartidos por los profesionales, políticos...

SUPONE una práctica municipal acorde a los valores inclusivos compartidos.

GARANTIZA la presencia, participación y aprendizaje/desarrollo de la ciudadanía sin barreras.

Esta dimensión pretende que las prácticas de los ayuntamientos reflejen la cultura y las políticas inclusivas. Intenta asegurar que la oferta municipal (servicios, programas, actividades...) motive y garantice la presencia y participación de toda la ciudadanía. La oferta municipal y los apoyos/ayudas que se integran tratan de fomentar la presencia, participación y desarrollo/éxito de forma que se superen las barreras existentes. El ayuntamiento moviliza recursos municipales y de los agentes de la comunidad para mantener el aprendizaje y desarrollo activo de todas las personas desde unas condiciones universales y evaluando para ello dichas condiciones y su impacto.

Desarrollar PRÁCTICAS inclusivas

(Booth & Ainscow, 2011)

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

El objetivo de la segunda sesión de la red temática de la RECE “Ciudad Inclusiva, Ciudad Educadora” es recopilar indicadores que permitan construir un instrumento para diagnosticar la situación de cada municipio/ayuntamiento con respecto a las culturas, políticas y prácticas inclusivas que lleva a cabo. Para ello, se presentan tres dimensiones y, en cada una de ellas, además de su definición, os planteamos dos preguntas.

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- Dimensión A: **Crear CULTURAS inclusivas**

Esta dimensión está orientada hacia la creación de una comunidad segura, acogedora, colaboradora y estimulante, en la que cada persona es valorada como el fundamento para que toda la ciudadanía tenga mayores niveles de logro y, también, mayor nivel de bienestar. Pretende desarrollar valores inclusivos, compartidos por el conjunto de la ciudadanía, así como por el personal técnico y político de los ayuntamientos, de forma que se transmitan a todos y a todas. Los principios que se derivan de esta cultura inclusiva son los que guían las decisiones que se concretan tanto en las políticas municipales como en la vida diaria de una comunidad.

1. Para avanzar hacia **CULTURAS MÁS INCLUSIVAS** dentro del **AYUNTAMIENTO**, ¿qué valores/creencias considerarías fundamentales? ¿Por qué?

2. Para avanzar hacia **CULTURAS MÁS INCLUSIVAS** en el **MUNICIPIO**, ¿qué valores/creencias considerarías fundamentales? ¿Por qué?

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- Dimensión B: **Elaborar POLÍTICAS inclusivas**

Las políticas inclusivas se fundamentan en los principios y valores que orientan las actuaciones y prácticas municipales. Se relacionan de forma directa con la planificación, implementación y evaluación de los diversos programas y proyectos del municipio que tienen como finalidad el logro de una vida digna para toda la ciudadanía, ubicando la inclusión en el centro de todos los procesos, fomentando la participación y evitando cualquier forma de segregación o exclusión. Estas políticas, además, deben movilizar estrategias para empoderar al ayuntamiento como institución y mejorar sus procesos organizativos y de gestión.

3. Para alcanzar/desarrollar los valores/creencias que has señalado dentro del **AYUNTAMIENTO**, ¿qué tipo de **POLÍTICAS** considerarías que habría que desarrollar? ¿Por qué?

4. Para alcanzar/desarrollar los valores/creencias que has señalado en el **MUNICIPIO**, ¿qué tipo de **POLÍTICAS** considerarías que habría que desarrollar? ¿Por qué?

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- Dimensión C: **Desarrollar PRÁCTICAS inclusivas**

Esta dimensión pretende que las prácticas de los ayuntamientos reflejen la cultura y las políticas inclusivas. Intenta asegurar que la oferta municipal (servicios, programas, actividades...) motive y garantice la presencia y participación de toda la ciudadanía.

La oferta municipal y los apoyos/ayudas que se integran tratan de fomentar la presencia, participación y desarrollo/éxito de forma que se superen las barreras existentes. El ayuntamiento moviliza recursos municipales y de los agentes de la comunidad para mantener el aprendizaje y desarrollo activo de todas las personas desde unas condiciones universales y evaluando para ello dichas condiciones y su impacto.

5. ¿Qué indicadores garantizan una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

6. ¿Qué indicadores garantizan una PRÁCTICA inclusiva en el MUNICIPIO? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

Participantes

Alaquàs	El Prat	
	Ermua	
Alcoi		
Almoradí		
	Illescas	Sant Cugat del Vallès
Barakaldo	L'Alfàs del Pi	Soria
Bilbao	Lleida	
Burjassot	Málaga	
Castelló de la Plana	Móstoles	Valdemoro
Ciudad Real	Olot	Vitoria-Gasteiz
	Ontinyent	Xàtiva
Chiclana		

Mapa de las ciudades que han respondido el cuestionario (21)



37

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- Dimensión A: **Crear CULTURAS inclusivas**

Esta dimensión está orientada hacia la creación de una comunidad segura, acogedora, colaboradora y estimulante, en la que cada persona es valorada como el fundamento para que toda la ciudadanía tenga mayores niveles de logro y, también, mayor nivel de bienestar. Pretende desarrollar valores inclusivos, compartidos por el conjunto de la ciudadanía, así como por el personal técnico y político de los ayuntamientos, de forma que se transmitan a todos y a todas. Los principios que se derivan de esta cultura inclusiva son los que guían las decisiones que se concretan tanto en las políticas municipales como en la vida diaria de una comunidad.

1. Para avanzar hacia **CULTURAS MÁS INCLUSIVAS** dentro del **AYUNTAMIENTO**, ¿qué valores/creencias considerarías fundamentales? ¿Por qué?
2. Para avanzar hacia **CULTURAS MÁS INCLUSIVAS** en el **MUNICIPIO**, ¿qué valores/creencias considerarías fundamentales? ¿Por qué?

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- **Se ha contestado en dos líneas: (1) Una reflexión y análisis (2) Presentación de los valores propios de cada uno de los Ayuntamientos. Listado**
 - **En cuanto a la reflexión, análisis y discurso:**
 - Suscribir los **Principios de la Carta de Ciudades Educadoras**, supone compromiso con los valores de la misma.
 - Fundamental **definir los valores en el marco de los diferentes Departamentos**, para lograr una definición común y ver si están guiando las actuaciones.
 - **Inclusividad** como valor propio, requiere desarrollar el resto de valores. Como valor transversal en la totalidad de los departamentos de los ayuntamientos.
 - Derecho a la **cultura como inclusión**, como forma de crecimiento personal y colectivo. Efecto positivo sobre el sentimiento de pertenencia y responsabilidad ante la ciudad.
 - Importancia de los **valores democráticos, el respeto y la tolerancia** entre otros y visión crítica de la información que se recibe cada día.
 - Importancia de la **participación ciudadana**. Dar mayor importancia a su voz y reflejar sus aportaciones en acciones reales.
 - **Compromiso** de todos los agentes y trabajo por proyectos.
 - Acceso de toda la ciudadanía a la información. **Corresponsabilidad** junto al Ayuntamiento para que sea eficaz y tenga sentido.
-

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- Hacer **lo correcto**. Poner los valores en las políticas.
 - Buscar **consensos** a nivel político
 - Objetivos claros a medio y largo plazo **más allá de las legislaturas**.
 - La cultura inclusiva dentro del Ayuntamiento indica un ambiente donde se **respetan las aportaciones** de todos y todas y que existe un reconocimiento al trabajo realizado.
 - Fijar la mirada en la capacitación y competencia profesional de sus trabajadores
 - La ciudadanía no entra en el engranaje de las **toma de decisiones** y se culpa al sistema sin hacer nada para cambiarlo.
 - **Diversidad cultural como "pulmón" de una sociedad**, pero vivimos en pequeñas burbujas, ajenos a lo que sucede a nuestro alrededor. Falta empatía y la sociedad no está compuesta por compartimentos estanco.
 - Importancia de **anar recursos**, establecer criterios comunes, establecer canales de comunicación eficaces y crear redes de colaboración.
 - Falta trabajar a **dimensión colectiva**, prima la individual.
 - **Conocimiento exhaustivo** de la realidad del territorio. Agilidad, adaptación, respuesta rápida y dirigida a nuevas realidades.
-

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- **Proximidad a la ciudadanía.** Información asequible, comprensible y facilitadora. Accesibilidad de la ciudadanía al personal, a la información, a los servicios y a los recursos.
- **Atención** de calidad a todas las personas. **Escucha activa.** Espacios y tiempos cercanos a la ciudadanía
- **Reconocer** que no siempre el ayuntamiento puede llegar a todo. Pero **hacer las cosas lo mejor posible** y con criterio (Excelencia). Esfuerzo y responsabilidad de **servicio público.**
- Reconocer y **potenciar** las acciones que se realizan desde fuera. Escuchar otras voces de las personas a las que no llegan los mensajes de la administración.
- Encontrar **agentes externos** (Universidad, sociedad civil...) que le permita una discusión sobre los planteamientos a los que debe enfrentarse.
- Avanzar hacia culturas **más inclusivas** dentro del ayuntamiento implica un **esfuerzo** porque supone revisar procedimientos y hábitos adquiridos.
- Presentar a su municipio **estrategias y no sólo resultados.**
- **Visión de futuro**
- **Cooperación y trabajo en red** con otras administraciones, organizaciones y entidades
- **Voluntad transformadora** y de servicio a la comunidad

41

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- **Valores propios de los Ayuntamientos: Listado (ordenado alfabéticamente)**
- **Aceptación.** Accesibilidad. Acogida. Adaptabilidad. Autonomía
- **Bienestar**
- **Calidad de vida.** Cercanía. Civismo. Clima de confianza. Colaboración. Compromiso. Comunicación. Complicidad. Confianza. Consenso. Cooperación. Creatividad. Cultura de la paz
- **Debate.** Democracia. Diálogo. Dignidad de las personas. Diversidad. Efectividad. Empatía. Encuentro. Equidad. Esfuerzo. Escucha. Ética. Excelencia.
- **Formación**
- **Gobernanza**
- **Humildad**
- **Igualdad** (de género y de oportunidades)
- **Identidad.** Inclusión. Información. Innovación. Integración. Interacción. Interculturalidad.

42

CUESTIONES RELATIVAS A LOS INDICADORES DE INCLUSIÓN E INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO Y DE SEGUIMIENTO

- Justicia
- Libertad
- No discriminación. Normalización
- Objetividad
- Participación ciudadana. Paz. Pensamiento crítico. Persistencia. Pertenencia
- Reconocimientos de las diferencias. Resiliencia. Respeto. Responsabilidad.
- Sensibilización. Solidaridad. Sostenibilidad
- Tolerancia. Trabajo en equipo. Transparencia. Transversalidad
- Visibilización de la diversidad

43

Para avanzar hacia CULTURAS MÁS INCLUSIVAS en el MUNICIPIO, ¿qué valores/creencias considerarías fundamentales? ¿Por qué?

Estrechamente relacionados con valores y creencias en el Ayuntamiento:

“ Los valores o las creencias fundamentales que debe considerar el Ayuntamiento deben coincidir con los que están presentes en los ciudadanos del municipio. ”

44

Para avanzar hacia **CULTURAS MÁS INCLUSIVAS** en el **MUNICIPIO**, ¿qué **valores/creencias** considerarías fundamentales?
¿Por qué?

Visión hacia otras personas

Igualdad

Participación

Responsabilidad

Calidad de vida

Lo personal

45

Visión hacia otras personas

- Respeto hacia las otras personas
- Respeto por la diferencia y diversidad,
- Aceptar la interculturalidad/multiculturalismo
- Tolerancia y adaptabilidad
- Empatía
- Solidaridad
- Convivencia
- Perdón
- El amor

46

Igualdad

- Justicia
- Igualdad de oportunidades y derechos
- Accesibilidad
- Integración real de los colectivos desfavorecidos

“En la medida en que se promueva la igualdad, la población se sentirá participe en la misma sintonía que el resto de los conciudadanos.”

47

Participación

- Participación democrática
 - Diálogo, comunicación, la escucha
 - Consenso
 - Cooperación
 - Coordinación y colaboración interinstitucional
 - Fomento del espacio público
- Transparencia
- Libertad

“En la medida en que la población se sienta incluida-reconocida, trabajará de forma colaborativa con el objetivo de lograr bien común, perspectiva comunitaria: evitar individualismo.”

48

Responsabilidad

- (Cor)responsabilidad entre vecinas y vecinos

“Tener conciencia de que todos/as somos responsables de la cultura comunitaria.”

- Compromiso de cada uno de los agentes intervinientes

49

Calidad de vida

- Favorecer el desarrollo profesional y conciliación
- Formación y Educación
 - Educar en y para la diversidad
 - Educar para la paz

“No puede haber una verdadera participación sin una buena información y formación en aquello que implica participar.”

Educación:

- Innovación
- Cuidado del entorno/ sostenibilidad

“Cuanto más se promueva el cuidado de los lugares donde residen las personas y más a gusto se sientan en ellos, más incluidas estarán; también desde el punto de vista estético: derecho a la belleza.”

50

Lo personal

- Autoconcepto y autoestima
- Creencias morales y religiosas
- Valentía
- Humildad
- Voluntad de cambio
- Habilidades sociales
- Reflexión
- Expectativas reales
- No miedo al futuro

“Muchas de las reacciones que la población tiene y que son excluyentes viene de un sentimiento profundo de miedo.”

51

En definitiva...

“Fomentar la cultura inclusiva en el municipio implica que sus ciudadanos y ciudadanas no solo reconozcan y valoren las ventajas de la diversidad como un elemento de riqueza cultural sino también que el entorno en el que conviven sea satisfactorio y permita la integración plena.”

“La creencia de que la diversidad enriquece a todos y que favorecer la inclusión de todos los ciudadanos supone una mejora colectiva”

“Hemos de transmitir a la ciudadanía la idea que trabajar para la inclusión y la cohesión social es la mejor manera de no quedar nunca excluidos.”

52

Para alcanzar/desarrollar los valores/creencias que has señalado dentro del AYUNTAMIENTO, ¿qué tipo de POLÍTICAS considerarías que habría que desarrollar? ¿Por qué?



¿Qué tipo de **POLÍTICAS** considerarías que habría que desarrollar? ¿Por qué?

- Las políticas inclusivas se fundamentan en los **principios y valores** que orientan las actuaciones y prácticas municipales.
- Estas políticas también deben movilizar estrategias para **empoderar al ayuntamiento como institución** y mejorar sus procesos organizativos y de gestión (no solo de puertas hacia afuera sino en la **organización interna del ayuntamiento**).

55

A.-RESPECTO A LAS FINALIDADES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO

- **LEGISLACIÓN:** Según la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local y la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, las competencias municipales se ejercerán de conformidad con los principios de **descentralización, proximidad, eficacia y eficiencia**, y con estricta sujeción a la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
- **FINALIDAD:** Propiciar una administración municipal inclusiva, generando **políticas que mejoren la calidad de vida** de la población local y eviten la cronificación de las situaciones de vulnerabilidad, especialmente entre los colectivos en desventaja social.
- **TRANSPARENCIA:** políticas basadas en la información.

56

B.-EN RELACIÓN A LOS PLANTEAMIENTOS INSTITUCIONALES, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

- Para elaborar políticas inclusivas es preciso diseñar un **Marco o Plan Estratégico** en el que se analice la realidad en la que nos encontramos y se planifiquen las actuaciones que se van a llevar a cabo (**Plan de acción local**).
- Iniciativa que consiste en aunar todas las actividades, programas o proyectos que se dirige a la comunidad educativa en una **Agenda Educativa Municipal**.
- Creación de un **Observatorio sobre Políticas Inclusivas**. Tener más información sobre la realidad del territorio impulsando observatorios que permitan trabajar y tomar decisiones con datos objetivos y actuales de la realidad del territorio, alejándonos de prejuicios o percepciones subjetivas.
- Desarrollo de **políticas y proyectos transversales** y cooperativos inter-áreas o departamentos.
- Programas y proyectos que **minimicen los aspectos negativos de las creencias arraigadas** en la población.

57

C.-EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FUNCIONALES

- **Transversalidad y polivalencia de los recursos** en el ayuntamiento.
- Aumentar la presencia de **diversidad en las estructuras de personal** de los ayuntamientos.
- Mejorar la **información interna** y **desburocratizar** el acceso a los servicios, proyectos, recursos y actividades.
- **Información segura y accesible** para todos/as.
- **Utilizar el conocimiento (Información elaborado, útil y transferible)** existente en áreas municipales que llevan trabajando en inclusión permitirá generar un lenguaje compartido sobre cómo cada departamento puede actuar en fomentar la inclusión.

58

D.-RESPECTO AL SISTEMA RELACIONAL Y EL TRABAJO COOPERATIVO EN EL AYUNTAMIENTO

- Desarrollar una política inclusiva, conlleva **tener en cuenta a todos y a todas en todas las actividades, programas, proyectos que desde las diferentes delegaciones, entidades del ayuntamiento se lleven a cabo.**
- **Departamentos estanco:** Para eso es necesario un cambio y **mejora en las relaciones entre los departamentos de la administración local**, es necesario un **trabajo más colaborativo** donde se sumen sinergias, para evitar el solapamiento de actividades y seguir una misma línea.
- **Colaboración/coordinación/participación:** políticas basadas en la cogobernanza o en la **alianza entre ciudadanía e institución**. Fomentar la cultura de coordinación, de diálogo, etc... y la corresponsabilidad.
- **Escucha:** políticas que permitan el desarrollo de herramientas de diagnóstico y que habiliten **canales de comunicación con la ciudadanía** más horizontales o accesibles o más ágiles.
- Dejar fuera la **discriminación y los estereotipos** en el ayuntamiento.
- Potenciar que los y las trabajadoras puedan desplegar su máximo compromiso. **Agradeciendo contribución personal, valorando sus capacidades**
- Promover un **ambiente laboral** inclusivo.
- **Respetar las diferencias** entre los profesionales del ayuntamiento.

D.-RESPECTO AL SISTEMA RELACIONAL EN EL AYUNTAMIENTO

- **Incorporación de representantes de grupos vulnerables** de las ciudades, en especial personas con diversidad funcional y personas de edad avanzada, en la **planificación, el diseño y la supervisión** de las transformaciones en el desarrollo urbano.
- **Desarrollo de proyectos transversales** y cooperativos **inter-áreas-departamentos.**
- **Estrategias de comunicación** eficaces y fluidas.
- El trabajo municipal para generar políticas inclusivas tiene que basarse en la **orientación desde todos los departamentos municipales.**
- **Escuchar las otras voces.** Revisión de las políticas de difusión preocupándose **por poblaciones diana** a las que siempre se olvida. **Recuperar las asociaciones de vecinos** como agentes de cambio. Impulsar de forma proactiva que gentes diversas formen parte de los cuadros de gestión de las organizaciones de la sociedad civil de la ciudad. **Líderes locales.**
- **Rendimiento de cuentas** de los procesos de participación a **l@s asistentes.**

D.-RESPECTO AL SISTEMA RELACIONAL EN EL AYUNTAMIENTO

- Cuando el municipio plantea una situación nueva que tiene que ver con políticas de ciudad, **en el momento de las estrategias y de los objetivos generales tendrían que participar todas las otras concejalías.**
- **Búsqueda de ayuda** de agentes externos.
- **Aumentar la presencia de la ciudadanía en la toma de decisiones** más allá de reducir la democracia al hecho de votar cada 4 años. Procedimientos participativos reales (**inductivos**).
- Potenciar la proximidad a la ciudadanía. **Más personal en el territorio y menos en los despachos.** Espacios de proximidad.
- **Asegurar una red de participación amplia** de los agentes sociales de la comunidad. No solo políticas de subvención o de concertación.
- **Diálogo entre diferentes áreas-departamentos:** Para poder avanzar en políticas inclusivas es necesario que el ayuntamiento en Pleno apruebe un Plan Estratégico que tenga la inclusión como centro de todas las actuaciones, y que abarque todas las áreas municipales.
- Si no hay una **implicación institucional verdadera**, no podemos trabajar por la inclusión, ya que el primer paso para sensibilizar a la comunidad sobre la inclusión de todas las ciudadanas y ciudadanos pasa necesariamente por la implicación de las personas que trabajan en el ayuntamiento.

61

E.-RESPECTO A LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS Y DE GESTIÓN DEL AYUNTAMIENTO

- Habría que desarrollar un **cambio de organización**. Una verdadera innovación en la administración municipal.
- **Los procesos organizativos y de gestión** actuales, aún, reflejan **instituciones estantes (descoordinadas)** donde el **conocimiento compartido y el trabajo en equipo son escasos.**
- **Mesa de Coordinación:** establecer el diseño de una Mesa de coordinación para programar intercambios de información en la que estuvieran implicados todos los departamentos. De esa manera podríamos trasladar la información de la realidad que conocen algunos (Policía, Servicios Sociales, Vivienda, Educación, Deportes, Atención al Público...), al resto, y establecer a partir de ella los planes, las estrategias y las respuestas conjuntas a aportar como Ayuntamiento.
- Inicialmente sería necesario valorar o evaluar **la identificación de las barreras organizativas** que en nuestro ayuntamiento encontraríamos. Una vez evaluadas las barreras y teniendo en cuenta los resultados promovería acciones o actuaciones para poder mejorar la organización del trabajo.
- **Planificación de Programas y proyectos** que potencien la inclusión social.
- **Diagnóstico y evaluación de la realidad local:** desarrollar políticas que favorezcan el conocimiento de la realidad del municipio, esa foto del momento que vamos viviendo y que es cambiante. No podemos quedarnos con una del pasado o con una no basada en la realidad. Creación de un **observatorio sobre políticas inclusivas** en el ayuntamiento.
- **Selección de personal:** *es necesario ampliar los procesos de selección; debe haber oportunidades laborales según los talentos de las personas, independiente de la condición física o psicológica.*
- **Trabajo por proyectos con personal multidisciplinar** y con una visión transversal.
- Mejorar la información interna y **desburocratizar el acceso a los servicios**, proyectos, recursos y actividades.
- **Creación de herramientas de trabajo y organización:** instrumentos de evaluación, protocolos diversos...Hacer la devolución de la información.

62

F.-EN RELACIÓN A LA INNOVACIÓN Y LA MEJORA INSTITUCIONAL

- Son fundamentales **políticas de formación** interna transversales. La inclusión debe ser desde el ayuntamiento una especie de rutinas aprehendidas que parten de todos y todas las trabajadores y trabajadoras. Revisión de las políticas de formación.
- **Políticas de personal** en las que se faciliten cambios del lugar de trabajo (rotaciones...).
- **Posibles permutas temporales** con trabajador@s de otras administraciones.

63

Para alcanzar/desarrollar los valores/creencias que has señalado en el MUNICIPIO, ¿qué tipo de POLÍTICAS considerarías que habría que desarrollar? ¿Por qué?

64

¿Qué tipo de POLÍTICAS considerarías que habría que desarrollar? ¿Por qué?

- Hay ciudades que plantean de manera conjunta las políticas a desarrollar en el ámbito interno (ayuntamiento) y en el externo (municipio).
- Y en muchos casos se señala la necesaria continuidad entre ambos entornos.

65

SOPORTE LEGISLATIVO Y COMPETENCIAL

- Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local y la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.
- *Evaluación e información*, de situaciones de necesidad social, y la *atención inmediata* a personas en situación o riesgo de exclusión social.

66

PRINCIPIOS QUE RIGEN Y ORIENTAN (I)

- La inclusión en el centro de la política.
- Vida libre de situaciones discriminatorias
- Igualdad/diversidad/respeto
 - Multiculturalidad
- Cambio en el propio lenguaje, en la narrativa
- Valentía en los fines, expectativas reales
- Accesibilidad
 - Espacios, transportes
 - Eliminación de barreras
- Sostenibilidad
 - Espacios, transportes (movilidad sostenible)

67

PRINCIPIOS QUE RIGEN Y ORIENTAN (II)

- Procesos comunicativos y participativos
 - Comunicación a y con la ciudadanía
 - Libre acceso a la información
 - Políticas de aproximación y vínculo
 - No solo de promoción y acompañamiento
 - Proximidad
 - Participación de la ciudadanía
 - Foros más cercanos y próximos
 - Sentimiento de pertenencia

68

ÁMBITOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Educación
 - Formación
 - (ligada al empleo)
 - Salud
 - Vivienda
 - Ocio, cultura y tiempo libre
 - Ejercicio de los derechos
 - Necesidades económicas
 - (lucha contra la pobreza)
-

69

ÁMBITOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Necesidades económicas
 - Acciones contra la pobreza
 - Colectivos en riesgo de exclusión
 - Necesidades básicas
 - Albergues y alojamientos, alimentación, ropa
 - Ayudas y prestaciones económicas
 - Emergencia social
 - Redes de apoyo comunitario
-

70

ÁMBITOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Salud pública
 - Proximidad
 - Atención a la dependencia
 - Ayuda y atención a personas convalecientes
 - Vivienda
 - Derecho a vivienda digna
 - Política urbanística *integradora*
 - Ocio, cultura y tiempo libre
 - Integración
 - Atención a los jóvenes
 - Participación: consejos infancia y adolescencia
-

71

ÁMBITOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Formación
 - (término ligado a empleo, educación se usa para lo formal, lo escolar)
 - Formación orientada al empleo y a la inserción sociolaboral
 - Brecha digital
 - Formación a colectivos vulnerables
 - Formación de personas adultas
 - en lenguas (dirigido a migrantes)
-

72

ÁMBITOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Ejercicio de derechos
 - Igualdad
 - Políticas de género
 - Respeto a la diversidad
 - Atención a colectivos específicos
 - Migrantes, comunidad romaní
 - Garantizar el conocimiento sobre los servicios disponibles y el acceso a los mismo.
 - Garantizar y facilitar el acceso a la información.

73

ÁMBITOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Educación
 - Ligado al ámbito escolar y a la educación formal
 - Apoyo a centros con perspectiva inclusiva
 - Preocupación especial por el absentismo y el abandono escolar temprano
 - Detección e intervención temprana de dificultades
 - Atención especial a los colectivos más vulnerables
 - Garantizar:
 - Equidad
 - igualdad de oportunidades
 - calidad

74

ÁMBITOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Educación
 - Evitar *guetos*
 - Políticas de becas y ayudas
 - Programas de intervención socioeducativa
 - Favorecer e impulsar la escolarización temprana
 - Combatir la brecha digital
 - Participación
 - Consejos escolares
 - Consejos infancia y adolescencia

75



76

Dimensión C: Desarrollar prácticas inclusivas

5. ¿Qué indicadores garantizan una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

77

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

1. Bienestar profesional del Ayto.

1. Heterogeneidad y paridad en la plantilla:

1. Nº de mujeres
2. Nº de hombres
3. Nº de personas con diversidad funcional.
4. Nº de mujeres en cargos electos municipales.
5. Acciones positivas en procesos selectivos dirigidas a aquellos colectivos más vulnerables de inserción laboral.

1. Clima laboral:

1. Nº de Bajas
2. Grado de planificación del trabajo dentro del departamento
3. Organización interdepartamental (PUEDE SER SATISFACCION o GRADO DE DESEMPEÑO)
4. Diversidad de materiales e instalaciones.
5. Medidas de conciliación dirigidas a nivel municipal.

78

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

2. Desarrollo de la práctica (proceso)

1. Recogida de datos:

1. Nº de bases de datos.
2. Se recogen datos sobre la inclusión cada año
3. Actualización de bases de datos.

2. Creación de proyectos, planes, programas...:

1. Nº de proyectos transversales nuevos: aumenta-se mantiene-disminuye.
2. Áreas que participan en los proyectos transversales.
3. Nº de profesionales destinados a gestionar proyectos inclusivos.
4. Nuevas estructuras o mesas de coordinación entre departamentos: aumenta-se mantiene-disminuye.
5. Elaborar catálogos de programas municipales sobre las políticas inclusivas.
6. Nuevas acciones encaminadas a la atención a la diversidad:
 1. Violencia de género: prevención-sensibilización-intervención.
 2. Brecha digital: formación-dotación
 3. Atención a inmigrantes.
 4. Interculturalidad
5. Nº de apoyos y refuerzos
6. Comunicación multimodal

79

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

2. Desarrollo de la práctica (proceso)

3. Implicación de actantes en el planificación, diseño y seguimiento de acciones.

1. Nº de actantes con diversidad funcional.
2. Nº de actantes mayores.
3. Nº de actantes inmigrantes.
4. Nº de actantes jóvenes (se puede clasificar por edades).
5. Nº de actantes niños/as.
6. ...

4. Estabilidad de proyectos, planes, programas...:

1. Grado de estabilidad del proyecto inclusivo (¿pueden ser planes, programas?): escala 1-10
2. Nº de profesionales destinados a gestionar programas inclusivos.
3. Duración de programas inclusivos.
4. Coordinación con agentes comunitarios (tejido asociativo, empresas, ciudadanía).

5. Accesibilidad de los proyectos y acciones.

1. Se identifican las barreras de acceso y participación y se actúa para modificarlas.
2. ¿Se llevan a cabo las pautas de inclusión en todos los departamentos y/o áreas?
3. ¿Se han creado espacios de aproximación, interlocución y de vínculo con la ciudadanía?

80

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

3. Resultados inclusivos

1. Proximidad:

1. Grado de proximidad de los/las ciudadanos/as al ayuntamiento: escala 1-10
2. ¿Se han creado espacios de aproximación, interlocución y de vínculo con la ciudadanía?

2. Dotación económica

1. Presupuesto municipal dedicado a Educación (formal, no-formal)
2. ¿Se revisa la dotación presupuestaria de acuerdo a las necesidades?
¿Cuál es el procedimiento de revisión?

3. Interés

1. Grado de interés político hacia la inclusión
2. Grado de interés técnico hacia la inclusión

81

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

3. Resultados inclusivos

4. Coherencia

1. ¿Se revisa el plan de acción de la inclusión y se actualizan las estrategias?
2. ¿Existe relación entre los valores de Ayto. y las acciones concretas?
3. ¿Se comparten objetivos sobre inclusión entre diferentes áreas del Ayuntamiento?
4. ¿Se realizan procesos de participación ciudadana en todas las áreas y departamentos?
5. ¿Se ha desarrollado trabajo transversal entre áreas?
6. ¿Hay traspaso de información entre áreas?
7. ¿Hay campañas activas sobre inclusión en escuelas, institutos y otros centros educativos?
8. ¿Hay respuesta rápida y eficaz a las denuncias por discriminación?

82

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

3. Resultados inclusivos

5. Seguimiento y evaluación impacto/alcance:

1. Recogida de datos
 1. Políticas relativas a la inclusión.
 2. Proyectos llevados a cabo.
 3. Acciones llevadas a cabo.
2. Medir el potencial transformador de los proyectos, programas...
 1. Medio plazo
 2. Largo plazo
3. Medir el impacto. (¿como?)
 1. Autoevaluación de la actividad del consistorio y los compromisos adquiridos.
 2. Coevaluación de los profesionales implicados en el proyecto.
 3. Grado de satisfacción de los/as trabajadores/as con respecto a las políticas de inclusión.
 4. Heteroevaluación de los actantes
 5. Medidas (servicios, actividades, recursos públicos...) de atención a la diversidad.

6. Creación y gestión de grupos de innovación para responder a las nuevas necesidades.

7. Creación de un observatorio sobre políticas inclusivas en el Ayto.

83

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

4. Capacitación de los profesionales del ayuntamiento

1. Formación

1. Nº de formaciones relativas a la inclusión dentro del departamento.
2. Nº de formaciones relativas a la inclusión entre departamentos.
3. ¿Existe un plan de **formación** interna?

84

Dimensiones e indicadores para evaluar una PRÁCTICA inclusiva dentro del AYUNTAMIENTO

5. Socialización de los valores inclusivos del Ayto.

1. Difusión de la cultura inclusiva

1. Acciones en el Ayto. dentro de las áreas de la corporación.
2. Acciones de difusión del Ayto. hacia el municipio.
3. ¿Se establecen discursos y compromisos públicos tendentes a desarrollar estas políticas?
4. Creación de mesas multisectoriales.

5. Participación en foros de reflexión sobre políticas inclusivas con otros ayuntamientos.

2. Medios para la difusión.

1. Nº de aplicaciones para la difusión.
2. Tipo de canal (web, blog, Twitter, Instagram...) utilizado para la difusión.

85

Dimensión C: Desarrollar prácticas inclusivas

6. ¿Qué indicadores garantizan una PRÁCTICA inclusiva en el MUNICIPIO? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

86

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

1. Planificación, diseño, desarrollo y evaluación

2. Inclusión como valor

3. Estructura del entorno

4. Cultura de participación y colaboración

87

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.



88

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

1.1. Acciones:

- Acciones formativas que potencian la formación a lo largo de la vida.
- Iniciativas para reducir los estigmas y las actitudes negativas contra las poblaciones vulnerables.

1.2. Planes:

- Planes de intervención municipales: Plan de Igualdad, Plan de Inclusión y Cohesión Social, Plan de Accesibilidad, Plan de Drogodependencias, Plan de Movilidad, promuevan el multiculturalismo

89

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

1.3. Programas:

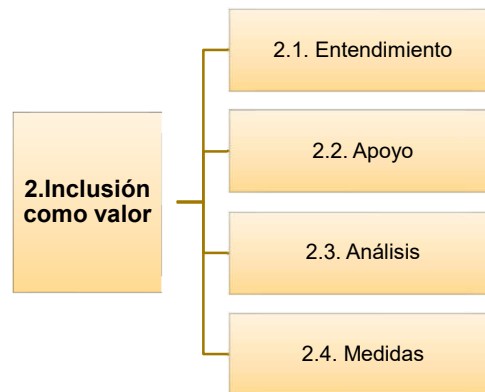
- Empleo municipales
- Dirigidos a colectivos vulnerables: mujeres, personas con diversidad funcional, menores

1.4. Recursos:

- Ayudas sociales económicas para colectivos vulnerables
- Municipales de conciliación dirigidos a la ciudadanía

90

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.



91

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

2.1. Entendimiento:

- Proceso de cambio y mejora de la vida de ciudadanas y ciudadanos
- Inclusión es hablar de equidad, de justicia social, de igualdad de oportunidades, de responsabilidad compartida, de derechos humanos; es la construcción de un proceso dinámico que permita las oportunidades y recursos necesarios para la participación plena en la vida económica, social y cultural; es la garantía de bienestar social que permite el acceso y disfrute de los derechos fundamentales.

2.2. Apoyo:

- Apoyo político y técnico de los/las representantes de la administración

92

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

2.3. Análisis:

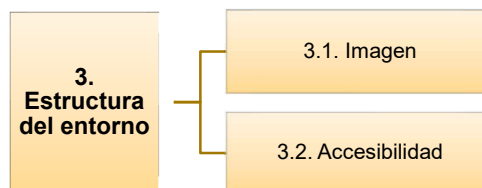
- Práctica de la inclusión
- Casos críticos
- Redes ciudadanas
- Centros
- Difusión

2.4. Medidas:

- ¿Se toman medidas tras el análisis de las prácticas?

93

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.



94

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

3.1 Imagen:

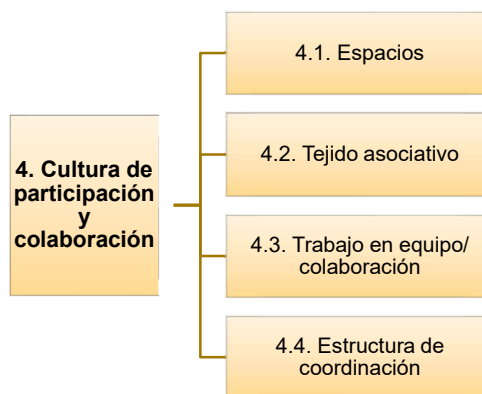
- Diseño amable, bonito y accesible para todas las personas en los distintos barrios de la ciudad

3.2. Accesibilidad:

- La necesidad de que toda la ciudad y su entorno sean físicamente accesibles.
- Conexiones con los medios que le rodean y de los que depende.

95

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.



96

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

4.1 Espacios:

- Foros
- Revistas
- Actividades

4.2. Tejido asociativo:

- Contar con tejido asociativo de los barrios.

97

6. ¿Qué indicadores garantizan una **PRÁCTICA** inclusiva en el **MUNICIPIO**? Señala los indicadores que consideres más relevantes.

4.3 Trabajo en equipo/colaboración:

- Agentes sociales
- Entidades
- Ciudadanía (adultos y niños)

4.4. Estructura de coordinación:

- Política local
- Política supralocal
- Interinstitucional

98

Presentación de buenas prácticas:

Soria

Descanso

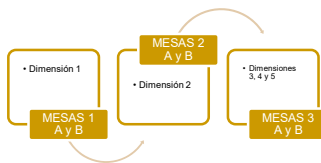


World Café



Estrategia metodológica para la sesión

World Café



Estrategia participativa
Proceso dialógico-colaborativo

- Objetivos:
- Descubrir el significado compartido,
 - Tener acceso a la inteligencia colectiva
 - Impulsar el futuro hacia adelante

Organización:
Participantes: 9-10 por mesa/sala virtual
Duración: 30 min. (rotación de mesa/sala virtual)

- Roles:
- Secretario/a -portavoz (representantes de los ayuntamientos)
 - Dinamizador/a (grupo investigadores universidad)

Elaboración y Socialización



Participantes de la misma ciudad
Resumen de las aportaciones

World Caf 

MESAS A1 y B1	
TEMA	Práctica inclusiva del ayuntamiento: dimensión 1: Desarrollo de la práctica (proceso)
PRODUCTO	Documento de consenso sobre las dimensiones e indicadores prioritarios

MESAS A2 y B2	
TEMA	Práctica inclusiva del ayuntamiento: dimensión 2: Resultados inclusivos
PRODUCTO	Documento de consenso sobre las dimensiones e indicadores prioritarios

MESAS A3 y B3	
TEMA	Práctica inclusiva del ayuntamiento: dimensiones 3 (Bienestar profesional del ayuntamiento) 4 (Capacitación de los profesionales del ayuntamiento y 5 (Socialización de los valores inclusivos del ayuntamiento.)
PRODUCTO	Documento de consenso sobre las dimensiones e indicadores prioritarios

**VITORIA
GASTEIZ**
green capital


Universidad
del Pa s Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

Asociaci n Internacional de
Ciudades Educadoras 

Eskerrik asko!
 Muchas gracias!
 Moltes graci s!


Hiri Hezitzailea
Ciudad Educadora



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala