

PLAN INTEGRAL PARA LA  
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL  
EN ARAGÓN. 2018-2021  
DOCUMENTO DE TRABAJO PARA EL PROCESO DE  
PARTICIPACIÓN SOCIAL

Índice

[Introducción](#)

[Justificación](#)

[Principios](#)

[Objetivo del Plan](#)

[Estructura del Plan](#)

[Elaboración](#)

[Cronograma](#)

[Propuesta Borrador "0"](#)

[Líneas Estratégicas](#)

[Diagnóstico de Situación](#)

[Situación sociodemográfica](#)

[Educación](#)

[Formación y Empleo](#)

[Garantía de Derechos](#)

[Servicios Sociales](#)

[Salud](#)

[Vivienda](#)

[Participación y Sensibilización](#)

# INTRODUCCIÓN

Desde el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón queremos impulsar la realización del "Plan Integral para la Gestión de la Diversidad Cultural en Aragón 2018-2021".

La diversidad es un hecho social, no existe una sociedad homogénea. No obstante la diversidad cultural, reflejo de una composición heterogénea de nuestra sociedad, es un hecho social eminentemente moderno que hoy ha adquirido una mayor magnitud con los profundos cambios propiciados por la globalización.

Por la globalización, vivimos en un mundo cada vez más complejo e interconectado. Un mundo en el que personas de orígenes diversos se encuentran conviviendo en un mismo espacio, creando nuevas relaciones, nuevas identidades mixtas y nuevas culturas. Aragón no es ajeno a este fenómeno de alcance mundial.

La diversidad cultural es un patrimonio común de todos y un factor de desarrollo. Palabras claves en este contexto van a ser a igualdad, no discriminación, estado de bienestar, ciudadanía y derechos humanos, elementos de gran calado que están entre sí interrelacionados.

Siguiendo la definición de cultura de la UNESCO, establecida en la Declaración de México sobre las Políticas Culturales (1982), esta es *"el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias"*.

Por tanto, entendemos la cultura como el conjunto de estrategias, normas y valores que los distintos seres humanos han sido capaces de desarrollar para vivir en grupo y para adaptarse a lo largo del tiempo a diferentes entornos y diferentes espacios.

La gestión de la diversidad cultural tiene como finalidad esencial responder a los retos que la diversidad desde una perspectiva positiva basada en una visión de riqueza para la sociedad.

La gestión de la diversidad cultural ha de atender a la importancia cada vez mayor para las personas y grupos de las identidades nacionales, étnicas, lingüísticas, culturales, religiosas o de otra índole que en muchas ocasiones ven la globalización como un riesgo para sus creencias y valores, desde el carácter dinámico de un contexto de cambio cultural, fomentando el incremento de interacciones culturales que facilita que todas las personas puedan practicar más de una cultura y filiaciones culturales múltiples, que aumentan la complejidad de las identidades culturales, y resolver las tensiones que pueda derivarse de la diversidad cultural, que puede conllevar conflictos de valores (donde sobresalen los religiosos), asumir la interculturalidad como modelo de gestión de la diversidad cultural reduce la aparición y transmisión de estereotipos y formas de intolerancia.

Por todo lo anterior, la gestión de los flujos migratorios ha puesto sobre la mesa el desafío y la necesidad de generar espacios multiculturales que favorezcan la convivencia entre diferentes culturas, convirtiéndose en uno de los grandes retos sociopolíticos del siglo XXI.

Los principios de igualdad y no discriminación constituyen pilares esenciales para que las personas puedan ejercer sus derechos de ciudadanía. Se trata de

elementos imprescindibles desde el punto de vista de la justicia y de los derechos fundamentales que además influyen de forma decisiva en la cohesión social.

## JUSTIFICACIÓN

Aragón es fruto de la diversidad. Una tierra enriquecida a lo largo de los siglos por culturas y lenguas diversas que nos han permitido forjar un espíritu de acuerdo, consenso, diálogo y convivencia.

Desde finales de los años noventa, la llegada de personas de origen extranjero a nuestra Comunidad Autónoma nos abrió una ventana de oportunidad social, cultural, demográfica y económica y consiguió revertir una tendencia migratoria negativa, una tendencia no de años, sino de siglos, en los que Aragón fue paulatinamente perdiendo juventud y capacidades.

A partir de los años 2008 – 2009, nos encontramos en una situación inédita. Por primera vez, experimentamos una situación de profunda crisis económica en una sociedad en la que convivíamos con población de origen extranjero.

Esta circunstancia planteó dos niveles de preocupación: el económico – laboral y el de la convivencia.

Por una parte, el aumento del desempleo colocó a muchas familias aragonesas en riesgo de exclusión. Para las de origen extranjero, que se empleaban en sectores muy castigados por la recesión, en ocupaciones con menores niveles de cualificación, y en las que se sufría más la temporalidad y la precariedad laboral, la crisis fue especialmente dura teniendo en cuenta que, además, contaban con una menor red social familiar con menor capacidad económica.

Por otra parte, las crisis económicas tienen indudables consecuencias sobre la convivencia.

Debemos resaltar que, al contrario de lo experimentado en muchos países de nuestro entorno, tanto en España como en Aragón, la crisis económica no ha venido acompañada de brotes de racismo y xenofobia a pesar de que han aumentado los microracismos, y hoy se pueden oír más discursos excluyentes y de odio que durante la época de bonanza y prosperidad.

A pesar de que desde distintos sectores se ha vaticinado que con la crisis muchos extranjeros iban a abandonar nuestro país en busca de mejores oportunidades, lo cierto es que el retorno de personas de origen extranjero a sus países de origen, aunque se ha producido, ha sido minoritario.

Esto significa que el proyecto migratorio de la mayoría de las familias de origen extranjero pasa por permanecer en Aragón.

La diversidad cultural en Aragón es por tanto una realidad que nos obliga a reflexionar entre todos sobre qué modelo de sociedad elegimos y cómo relacionarnos dentro de esta nueva realidad en la que vivimos.

La llegada de personas de origen extranjero crea un “efecto espejo” o revelador de cuestiones esenciales de derivadas de nuestro encuentro con quienes representan la diversidad racial, religiosa, cultural e identitaria, y nos obliga a reflexionar sobre cuestiones que, hasta ese momento, se daban por asumidas como el concepto de ciudadanía e incluso sobre los fundamentos de la identidad colectiva.

Si hasta el siglo XX, la identidad cultural estaba fundamentalmente ligada al territorio, a la identidad derivada de los Estados Nación. Hoy se ve desafiada por una cultura globalizada o por lo que algunos llaman la “pseudonacionalidad” de los inmigrantes que ya no son de allí, pero todavía no son de aquí.

Ante la incertidumbre muchas personas, tanto de origen autóctono como de origen extranjero, se refugian en las denominadas identidades “de resistencia”,

marcadas por procesos comunitaristas de pertenencia (de base étnica, nacional, territorial o religiosa) donde poder “construir sentido”.

Frente a ello, la alternativa sería generar “identidades de proyecto” que aúnen la pluralidad de tradiciones, principios y valores: más que saber quiénes somos y de dónde venimos, se trata de reflexionar sobre qué queremos y podemos llegar a ser.

Por encima de todo, emerge una nueva cultura, la de los hijos de los inmigrantes, muchos de ellos nacidos en la sociedad de acogida, hecho por el cual alguna ya han adquirido la nacionalidad española siendo, por tanto, ciudadanos de pleno derecho que desarrollan una identidad mixta que se sitúa a caballo entre varias formas de ver y entender el mundo.

Por todo ello, tanto el proyecto y proceso migratorio individual o familiar, como las repercusiones que producen los migrantes al interactuar y socializar en la sociedad de recepción, o las “acomodaciones” que se requieren para la aceptación y convivencia con la diversidad cultural y social, por parte de la población autóctona, constituyen un ámbito de trabajo esencial para las Administraciones Públicas.

Un trabajo que debe fundamentarse sobre la base del principio de *bidireccionalidad*: hacia aquellos que llegan o han llegado y hacia la sociedad a la que se incorporan.

# PRINCIPIOS

## **Igualdad**

Se entiende por igualdad la equiparación de los derechos, las obligaciones y las oportunidades de todas las personas.

El principio de la igualdad de derechos se consagra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de 1963 y en la Constitución Española de 1978, que proclama la igualdad de todos los ciudadanos y condena la discriminación.

La igualdad implica que los derechos se reconozcan a todas las personas, que se respeten y que se garantice el ejercicio de los mismos de manera efectiva.

## **Globalidad**

El principio de globalidad es un pilar del derecho a la igualdad y se sustenta en que las políticas públicas de inmigración se dirigen a la sociedad aragonesa en su conjunto.

En consecuencia, las medidas que se diseñen y las acciones que sea necesario desarrollar para su correcta aplicación deben tener presente al conjunto de la ciudadanía aragonesa.

## **Interculturalidad**

A la elaboración de este plan, subyace la convicción de que la diversidad cultural es una fuente de enriquecimiento mutuo.

La interculturalidad es el reconocimiento de la múltiple variedad de formas culturales que existen y de su validez, al que se llega por medio de la empatía, el diálogo y la relativización de la posición cultural propia y contribuye a forjar una convivencia basada en el respeto mutuo de las diferencias y en la creencia de que todas las culturas comparten valores básicos y fundamentales.

## **Accesibilidad**

El derecho a la igualdad implica también el poder acceder, en las mismas condiciones que el resto de los ciudadanos, a las instituciones públicas y a los servicios que éstas prestan.

Así, el principio de accesibilidad supone aquí garantizar que todas las personas que los requieran, vivan donde vivan dentro del territorio aragonés, puedan acceder a los servicios que se contemplan en el presente Plan.

## **Responsabilidad Pública y corresponsabilidad social**

Corresponde a los poderes públicos garantizar que se alcancen todos los objetivos establecidos en este Plan.

No obstante, esta responsabilidad pública se complementa con la participación de los actores sociales, en particular, y de toda la sociedad aragonesa, en general, tanto en el diseño de dicho Plan como en su aplicación.

El principio de responsabilidad pública y corresponsabilidad social se caracteriza por el diálogo y la cooperación entre todos —incluidas las Administraciones Públicas y las entidades sociales—, así como por buscar y lograr el consenso social.

## OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan Integral para la Gestión de la Diversidad Cultural en Aragón 2018 – 2021 pretende plasmar el compromiso del Gobierno de Aragón con una sociedad culturalmente diversa, libre de discriminaciones, en la que las personas de origen extranjero puedan incorporarse en igualdad de derechos y deberes.

Identificamos los siguientes retos principales:

- Impulsar cauces *bidireccionales* de conocimiento y acercamiento entre todas las personas que viven en Aragón hoy.
- Hacer de la convivencia intercultural una estrategia que nos haga valorar la diversidad como una riqueza a compartir y una condición indispensable para construir un sentimiento de ciudadanía donde no tenga cabida la discriminación, la xenofobia o el racismo.

El **Plan Integral de Gestión de la Diversidad Cultural en Aragón** se centrará principalmente en:

- El reconocimiento de la pluralidad de los ciudadanos y ciudadanas aragonesas, independientemente de su origen o el de sus familias.
- El fomento de la participación social, cultural, económica y política de todos los aragoneses y aragonesas sea cual sea su origen para alcanzar una ciudadanía activa basada en el respeto de derechos, deberes y oportunidades.

Para ello, proponemos:

- Seguir avanzando en la política de integración de las personas de origen extranjero y en la convivencia intercultural, basada en la justicia social, la democracia y el respeto a los Derechos Humanos;
- Luchar contra el racismo, la xenofobia, los delitos de odio y contra todo tipo de discriminación, actitudes incompatibles con la democracia y con el Estado de Derecho;
- Poner en marcha políticas activas para que los jóvenes de origen extranjero, muchos de ellos ya nacidos aquí, puedan gozar de las mismas oportunidades y nunca se sientan ciudadanos de segunda;
- Impulsar la convivencia en la proximidad: en nuestros barrios, en nuestros pueblos, en nuestras escuelas.
- Cumplir, en el ámbito de nuestras competencias, con los compromisos en materia de acogida e integración de personas de protección internacional en nuestro territorio.

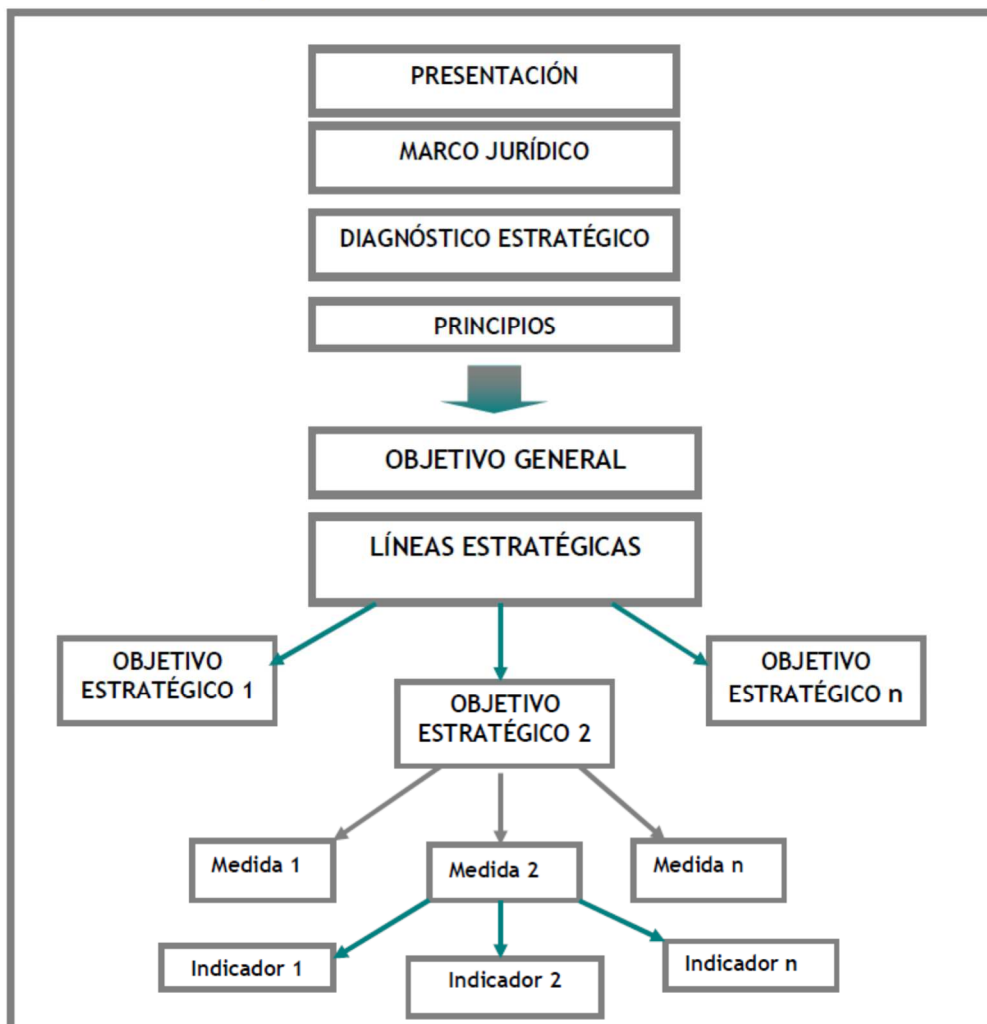
Todo ello con el Objetivo General de construir una sociedad capaz de integrar la diversidad, desde su reconocimiento como valor y riqueza, dentro del Estado de Derecho, garantizando la igualdad de derechos y deberes para toda la ciudadanía, sea cual sea su origen.

En definitiva: llegar a un sentido de pertenencia común sobre la base de unos valores compartidos, una política para el conjunto de la ciudadanía que nos permita afrontar los desafíos de la vida en común, generando un sentimiento de ciudadanía positivo, pacífico e inclusivo, libre de discriminación por motivos de origen, raza o religión. Un sentimiento donde no haya cabida para un “nosotros” frente a un “ellos”.

# ESTRUCTURA DEL PLAN

La Estructura será una **estructura transversal** con Líneas Estratégicas de las que colgarán Objetivos y Medidas.

Propuesta Estructura Plan Gestión Diversidad



De forma más detallada, la estructura general será, por tanto:

*Línea Estratégica xxxx*

- *Objetivo Estratégico*
- *Medida*
- *Organismos intervinientes:*
  - *Departamento responsable,*
  - *Institución gestora,*
  - *Entidades colaboradoras (AA.PP., Agentes sociales, ONGs y Asociaciones de inmigrantes).*
- *Indicadores de evaluación: cuantitativos y cualitativos*
- *Indicadores de seguimiento*



- *Desarrollo temporal: ejecución por ejercicios*
- *Presupuesto: estimación*

El Plan contendrá **Indicadores de Seguimiento y Evaluación**, así como una **temporalización** y una **estimación presupuestaria** para cada una de las medidas.

La experiencia recomienda también hacer una reflexión sobre la *flexibilidad* pues una de las mayores debilidades de este tipo de Planes es que se adaptan muy bien a las circunstancias existentes en el momento de su elaboración, pero son ineficaces a la hora de ajustar prioridades en el tiempo en función de la evolución de la coyuntura o de los ciclos migratorios por lo que **se propone convocar un Encuentro anual o bienal para reajustar las prioridades.**

Además, el Plan contendrá herramientas para la **Coordinación:**

- ✓ Interdepartamental
- ✓ Interadministrativa
- ✓ Con el tejido social

## ELABORACIÓN DEL PLAN

Pretendemos que en la realización del Plan estén presentes todos los actores relacionados con el mismo.

Se constituyó un grupo motor que ha llevado a término una primera propuesta de trabajo. Está formado por personas del Gabinete de la Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales, de la Dirección General de Igualdad y Familias, del Departamento de Educación, del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina, de la Unión General de Trabajadores y de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo Universidad de Zaragoza.

La Universidad de Zaragoza, a través de un convenio de colaboración con el Gobierno de Aragón, ha participado en la elaboración del análisis de los antecedentes, así como del análisis sociodemográfico y de diagnóstico de situación con la finalidad de identificar los retos y prioridades para que los Departamentos del Gobierno de Aragón puedan establecer objetivos y actuaciones en el contexto del Plan.

Se ha contado también con aportaciones de personas expertas del tejido social y de la Administración pública aragonesa con la colaboración de los Departamentos de Presidencia, de Sanidad, y de Educación, así como el de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda.

La participación ciudadana es un instrumento clave en el acercamiento de la acción de gobierno a la ciudadanía consiguiendo que los proyectos alcancen una notable legitimación al contar con el protagonismo de las personas y entidades implicadas.

El Plan va a enriquecerse con un proceso de participación social contando para ello con el concurso de la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado.

Es el deseo del Departamento conseguir un Plan que sea de todos para seguir trabajando por una sociedad más cohesionada que dé respuesta a los nuevos retos derivados de la diversidad cultural.

# CRONOGRAMA

<b>Proceso de Elaboración del Plan:</b>	
20 de octubre	Sesión Informativa de Presentación del Proceso
6, 7, 9 y 13 de noviembre	Desarrollo de los Grupos de Trabajo
Diciembre	Plenario de Retorno
18 de diciembre (Día Internacional del Migrante)	Presentación al Foro de la Inmigración para su aprobación, si procede

Propuesta de Trabajo para los Grupos: 3 ámbitos para la reflexión

- A.- Educación, Formación y Empleo
- B.- Garantía de Derechos (protección social, vivienda, sanidad)
- C.- Sensibilización y Participación Social

Puesto que el Plan tiene como uno de sus objetivos principales fomentar la Sensibilización y Participación Social, en las Sesiones de Trabajo de los Grupos éste se debatirá de forma transversal. De esta manera, nos aseguramos de que todos los participantes puedan aportar a esta cuestión que se considera prioritaria.

Se prevén 4 sesiones de trabajo en total:

- 2 para el ámbito A + el ámbito C (al considerarse transversal)
- 2 para el ámbito B + el ámbito C (al considerarse transversal)

6 de noviembre (mañana)	Educación + Sensibilización
7 de noviembre (tarde)	Garantía Derechos + Sensibilización
9 de noviembre (tarde)	Formación y Empleo + Sensibilización
13 de noviembre (mañana)	Sanidad + Sensibilización

# PROPUESTA BORRADOR "0"

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS

La formulación de las líneas estratégicas, objetivos estratégicos y medidas, es una tarea necesaria en la elaboración de una planificación estratégica que va a facilitar un proceso continuo de toma de decisiones y resolver por adelantado qué hacer, cómo, cuándo y quién/quienes lo van a realizar.

Para desarrollar el objetivo general se formulan líneas estratégicas que son los ejes sobre los que se ordenan los diferentes objetivos estratégicos que a su vez reflejan los resultados o los cambios a lograr en el mediano y largo plazo. Las medidas pertenecen al nivel táctico en el que se concretan los objetivos y el horizonte de la estrategia en una realidad más específica.

En las distintas medidas se reflejarán el/los organismo/s responsable/s de su ejecución, los indicadores que servirán para realizar la evaluación y el seguimiento del Plan, el cronograma que refleja el espacio temporal en el que se van a llevar a cabo dichas actuaciones y el presupuesto económico de las diferentes medidas previstas.

Las Evaluaciones de Planes anteriores coinciden en que dentro de la sucesión lógica *Acogida – Inclusión – Convivencia*, la línea de Acogida debería reducir su peso por motivos evidentes del ciclo migratorio y también señalan que hay que avanzar hacia la Ciudadanía.

Por ello, proponemos un Plan Integral para la Gestión de la Diversidad Cultural en torno a **3 Líneas Estratégicas:**

- Inclusión (que incorporaría medidas tradicionales de Acogida)
- Convivencia Intercultural
- Ciudadanía Activa

A la hora de desarrollar estas líneas estratégicas, establecer objetivos y proponer acciones, se tendrán en cuenta como colectivos de especial atención a la INFANCIA, JUVENTUD Y MUJER.

Señalamos en cursiva (y a modo de ejemplo) algunas de las medidas que, entendemos, podrían ser objeto de debate a lo largo del Proceso de Participación sin perjuicio de todas aquellas que se puedan plantear.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA INCLUSIÓN</b>	
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>PROPUESTAS PARA EL DEBATE</b>
<b>Objetivo 1.- Acoger la Diversidad Cultural</b>	<i>Desarrollar medidas tradicionales de Acogida: Información sobre derechos y deberes, etc...; Programas de Habilidades Sociales para extranjeros; Acogida e Integración de Personas Solicitantes de Protección Internacional, etc.</i>
<b>Objetivo 2.- Garantizar el Acceso en Igualdad a los Servicios Públicos</b>	<i>Garantizar el acceso a los sistemas de Educación, Sanidad, Servicios Sociales, Empleo</i>
<b>Objetivo 3.- Fomentar la Competencia Intercultural de Profesionales</b>	<i>Planificar cursos y planes de estudio para los profesionales del sector público y del sector privado</i>
<b>Objetivo 4.- Promover la Igualdad de oportunidades laborales</b>	<i>Desarrollar medidas enfocadas a la Inserción de las personas con especiales dificultades; Acreditación de competencias; Participación en campañas agrícolas e infravivienda, etc.</i>

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA CONVIVENCIA INTERCULTURAL</b>	
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>PROPUESTAS PARA EL DEBATE</b>
<b>Objetivo 1.- Educar para la Diversidad Cultural</b>	<i>Definir el papel del CAREI; Medidas destinadas a la Educación Formal y No formal; especial atención a la Educación Secundaria; tener en cuenta la Universidad y Educación Superior; tener presentes las acciones dirigidas a los autóctonos, etc.</i>
<b>Objetivo 2.- Poner en valor las Diversas Culturas</b>	<i>Implementar campañas de Sensibilización; Estrategia Antirrumores; Medidas de los sectores de la Cultura y el Arte, audiovisuales, nuevas tecnologías; papel de los Medios de Comunicación</i>
<b>Objetivo 3.- Estimular la Diversidad Creativa</b>	<i>Diseñar acciones de Cultura Comunitaria Intercultural</i>
<b>Objetivo 4.- Luchar contra la Discriminación y en favor de la Igualdad de Trato</b>	<i>Avanzar en la implementación de la Oficina antidiscriminación; Trata de personas, etc.</i>
<b>Objetivo 5.- Favorecer el Diálogo Intercultural e interreligioso</b>	<i>Crear Espacios de Debate Intercultural e Interreligioso; Prevenir, Mediar y</i>

	<i>Resolver los Conflictos en los Espacios Públicos</i>
<b>Objetivo 6.- Promover la Diversidad Cultural en la Empresa</b>	<i>Impulsar Planes Gestión Diversidad Cultural en la Empresa</i>
<b>Objetivo 7.- Impulsar el Codesarrollo y la Solidaridad Internacional</b>	<i>Trabajar en Redes transnacionales de investigación, cultura, arte...; Programas de Codesarrollo; etc.</i>

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA CIUDADANÍA ACTIVA</b>	
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>PROPUESTAS PARA EL DEBATE</b>
<b>Objetivo 1.- Estimular la Participación Comunitaria y Vecinal</b>	<i>Fomentar la convivencia en Barrios y en Territorio; Planes locales de Convivencia en Barrios, Pueblos y Comarcas; Fomento y Apoyo al Voluntariado y Asociacionismo "normalizados"; Actividades de ocio, culturales y deportivas; etc.</i>
<b>Objetivo 2.- Investigar nuevos marcos de participación ciudadana.</b>	<i>Fortalecer la participación infantil y adolescente; Promover experiencias piloto de participación activa de la población; medidas destinadas a fomentar conexiones improbables: cultura, salud, agricultura, espacios comunitarios de gestión compartida, ...</i>
<b>Objetivo 3.- Desarrollar la Participación Política</b>	<i>Fomentar de la Participación en las estructuras democráticas; Favorecer el acceso nacionalidad; Fomentar el sufragio activo y pasivo en las elecciones locales; etc.</i>

# DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## **I.- SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

Este apartado muestra algunos datos relativos a la población extranjera en Aragón, tomando como referencia, en general, la evolución en los 10 últimos años, de 2006 a 2016.

La población española experimentó un cambio notable a partir de 1995 con la llegada los primeros flujos migratorios, especialmente tardíos con respecto a Europa y más aun en Aragón.

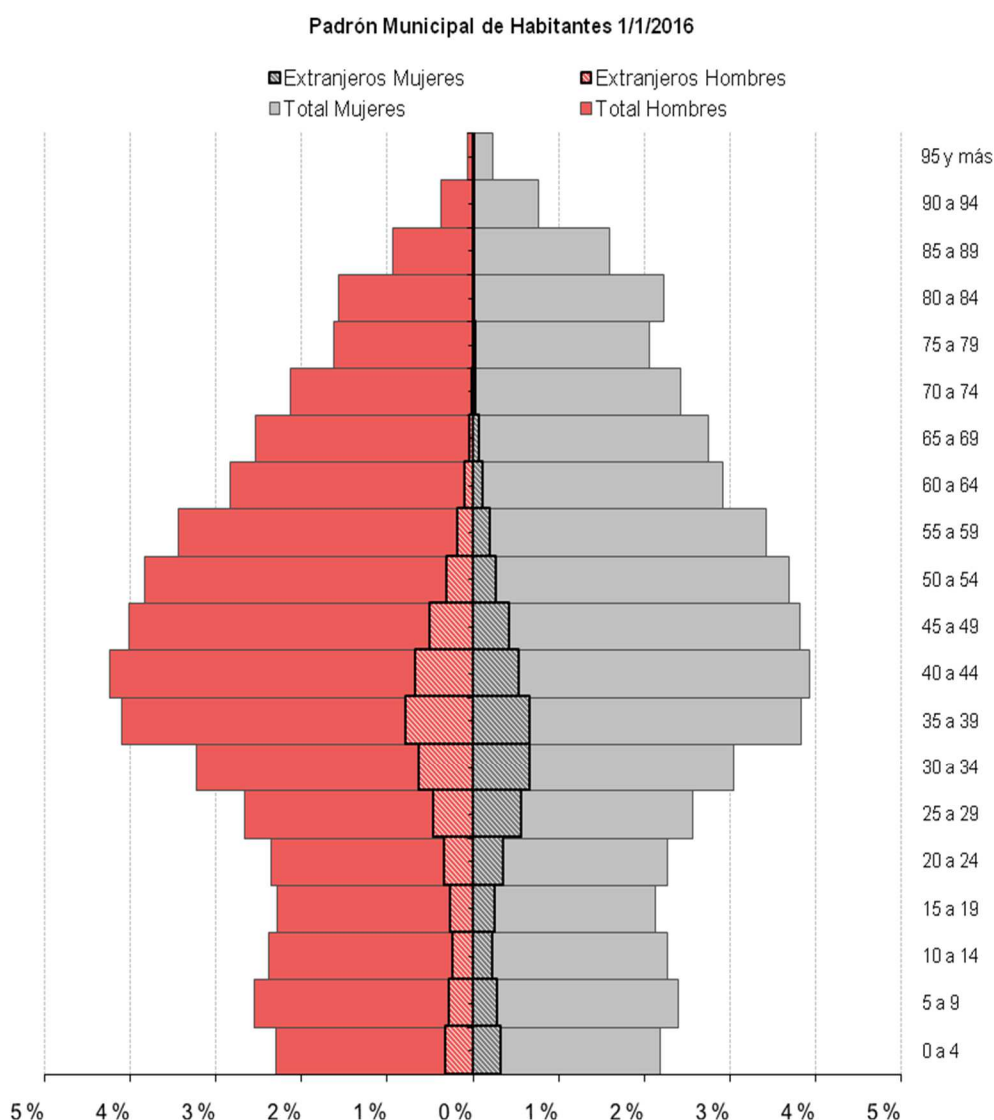
Fue un periodo muy corto en términos de cambio social y demográfico pero muy profundo, que se prolongó hasta 2012.

A partir de entonces se ha producido un lento declive poblacional, la crisis económica empujó a muchas personas a buscar oportunidades fuera de nuestro país, estimuló moderadamente el retorno de extranjeros a sus países y cayó significativamente el número de nuevos inmigrantes.

El padrón a 1 de Enero de 2016 señalaba que España perdió 67.374 habitantes en relación al año anterior. Sin embargo, esta pérdida de población que supone un -0.14%, no es igual para todas las CCAA.

La población total de Aragón alcanza en esa fecha los 1.308.563 habitantes, habiendo más mujeres que hombres. Entre la población de origen extranjero, que alcanza los 132.813, es más numeroso el grupo de los hombres.

## Gráfica 1.1. Pirámide de población: totales y extranjeros.



Como se puede observar, la figura piramidal no existe y se parece más a una ánfora, algo que hace tiempo que se observa en bastantes sociedades occidentales y en todas las comunidades autónomas de España. La estructura de la población es notablemente diferente entre la población de nacionalidad extranjera y la población inmigrante.

La población de nacionalidad española está notablemente envejecida, casi una cuarta parte tiene más de 65 años y la de edad comprendida entre 16 y 64 años es casi 20 puntos inferior a la población de nacionalidad extranjera.

Dicho de otra forma, al ser la población extranjera es sustancialmente más joven que la autóctona, que ha contribuido notablemente a rejuvenecer la estructura poblacional aragonesa.



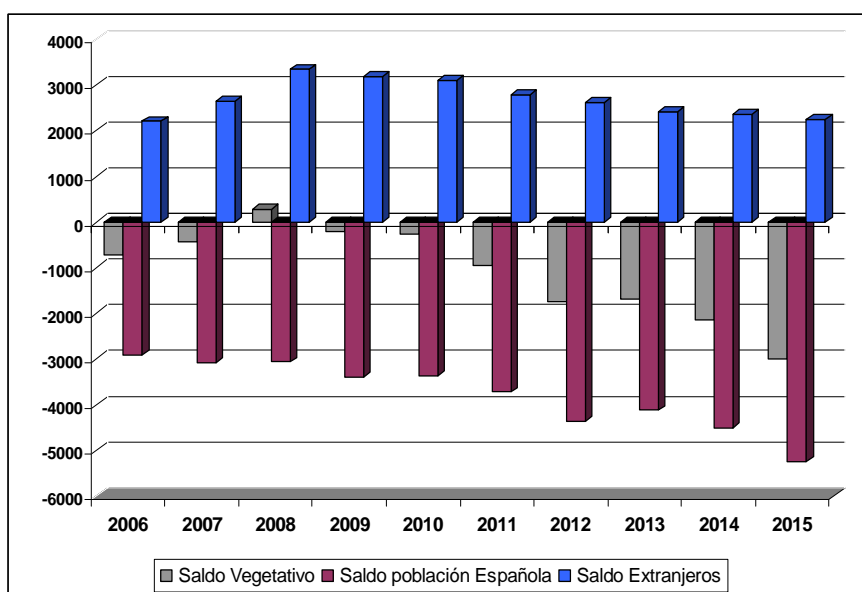
La estructura demográfica actual y su evolución más reciente se entienden mejor si analizamos las variables relacionadas con el saldo vegetativo. El cuadro presenta los datos relativos a los grupos de nacionalidad española y extranjera desde 2006.

### Saldo vegetativo en Aragón

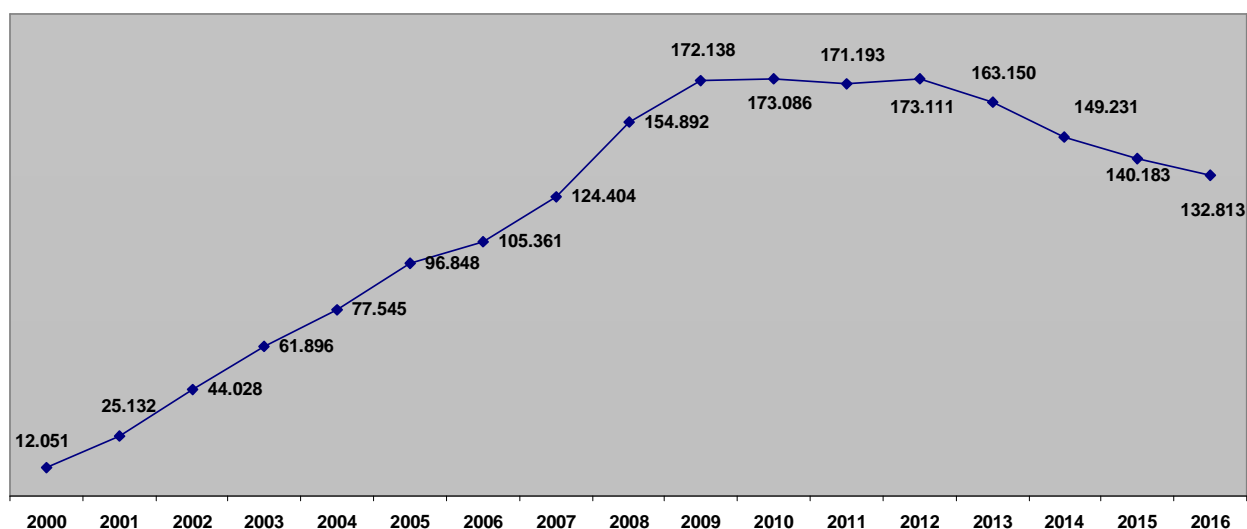
	Saldo Vegetativo	Saldo población Española	Saldo Extranjeros
<b>2006</b>	-708	-2.912	2.204
<b>2007</b>	-422	-3.076	2.654
<b>2008</b>	277	-3.065	3.342
<b>2009</b>	-206	-3.399	3.193
<b>2010</b>	-254	-3.364	3.110
<b>2011</b>	-943	-3.720	2.777
<b>2012</b>	-1.744	-4.370	2.626
<b>2013</b>	-1.691	-4.118	2.427
<b>2014</b>	-2.140	-4.504	2.364
<b>2015</b>	-2.987	-5.240	2.253

Se observa una caída de la población autóctona muy acusada que se compensa, cada vez con menos intensidad, con el saldo de la población inmigrante.

Sólo en el año 2008 se consiguió neutralizar el saldo vegetativo negativo de la población de nacionalidad española. Desde ese año, el saldo vegetativo de la población extranjera sigue positivo pero se desacelera notablemente, reduciéndose en torno a un 33% a la altura de 2015.



Evolución nº extranjeros empadronados en Aragón 2000-2016



La distribución por provincias refleja un mayor peso relativo (13,2%) en Zaragoza respecto a Teruel (12,1%) y Huesca (12,2%) debido específicamente al efecto de la capital, que supone un foco de atracción para el dinamismo económico y en consecuencia, favorece el asentamiento de población.

<b>POBLACIÓN TOTAL Y POBLACIÓN EXTRANJERA. PADRÓN A 1 DE ENERO DE 2016</b>				
	<b>Población TOTAL</b>	<b>NACIONALIDAD ESPAÑOLA</b>	<b>NACIONALIDAD EXTRANJERA</b>	<b>%</b>
<b>ESPAÑA</b>	46.557.008	41.938.427	4.618.581	<b>9,92</b>
<b>ARAGÓN</b>	<b>1.308.563</b>	<b>1.175.750</b>	<b>132.813</b>	<b>10,1</b>
<b>HUESCA</b>	221.079	197.863	23.216	<b>10,50</b>
<b>TERUEL</b>	136.977	123.099	13.878	<b>10,13</b>
<b>ZARAGOZA</b>	950.507	854.788	95.719	<b>10,07</b>

Fuente. INE Elaboración propia Padrón Municipal de Habitantes

**Variación de la población empadronada en Aragón y provincias. Datos Avance Padrón 01-01-2017 y Padrón 01-01-2016**

	<b>Avance Padrón 2017</b>	<b>Padrón 2016</b>	<b>Variación Absoluta</b>	<b>Variación Relativa</b>
<b>Aragón</b>	<b>1.307.395</b>	<b>1.308.563</b>	<b>-1.168</b>	<b>-0,09</b>
Huesca	219.503	221.079	-1.576	-0,71
Teruel	135.486	136.977	-1.491	-1,09
Zaragoza	952.406	950.507	1.899	0,2

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2017

**Porcentaje de población total y extranjera empadronada en Aragón y provincias. Datos Avance Padrón a 01-01-2017**

	<b>Total de población</b>	<b>Población extranjera</b>	<b>%Pobl. Extranjera/Población Total</b>
<b>Aragón</b>	<b>1.307.395</b>	<b>132.134</b>	<b>10,1</b>
Huesca	219.503	22.384	10,2
Teruel	135.486	13.359	9,9
Zaragoza	952.406	96.391	10,1

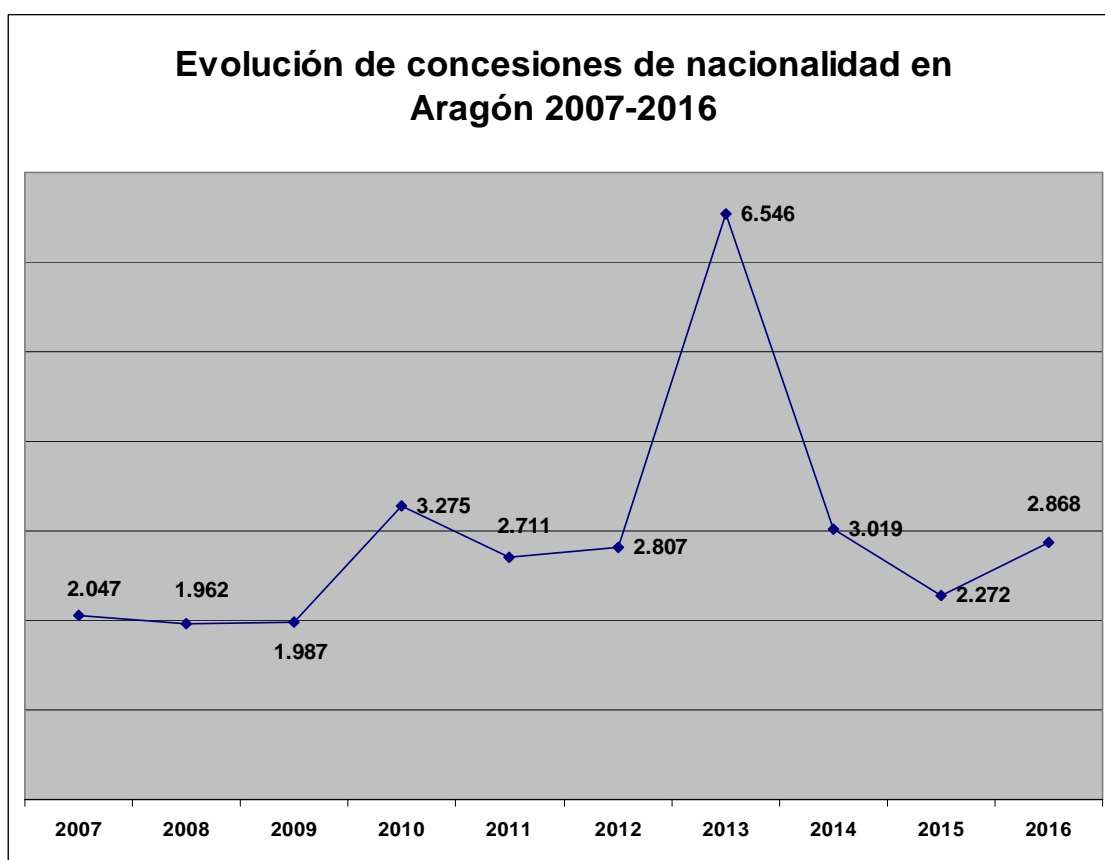
Fuente: Instituto Aragonés de Estadística con datos Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2017.

De acuerdo con la Estadística de Migraciones del INE correspondientes a los flujos migratorios provisionales de 2015, España alcanzaría en 2016 un nivel de 343.614 inmigraciones, al tiempo que 330.675 personas abandonarían nuestro país. En consecuencia, España pasaría a registrar un saldo migratorio positivo con el extranjero, después de seis años con saldo negativo.

La proyección del INE para el conjunto del periodo 2016-2065 se realiza bajo las hipótesis de un flujo inmigratorio constante y una propensión de la población a emigrar al extranjero, por edades, también constante. Si eso se produce, España ganaría casi 115.000 habitantes hasta el 2020.

## Evolución de las concesiones de nacionalidad española por residencia según provincia

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL 2007-2016
España	71.810	84.170	79.597	123.721	114.599	115.557	261.295	93.714	78.000	93.760	1.116.223
<b>Aragón</b>	<b>2.047</b>	<b>1.962</b>	<b>1.987</b>	<b>3.275</b>	<b>2.711</b>	<b>2.807</b>	<b>6.546</b>	<b>3.019</b>	<b>2.272</b>	<b>2.868</b>	<b>29.494</b>
Huesca	346	348	404	642	602	520	1.469	645	476	548	6000
Teruel	151	127	148	188	238	491	665	361	281	394	3044
Zaragoza	1.550	1.487	1.435	2.445	1.871	1.796	4.412	2.013	1.515	1.926	20.450



Se observan las personas que en la última década han obtenido la nacionalidad por residencia, sin que conste la obtención de nacionalidad por otras vías. Estos datos manifiestan la indudable voluntad de integración social de las personas de origen extranjero que aspiran a obtener la ciudadanía española para sentirse ciudadanos de pleno derecho.

Si se desglosan los datos consigue principalmente por la residencia de dos o diez años en un 75% de los casos.

También debemos distinguir entre extranjeros empadronados y extranjeros con tarjeta de residencia o ciudadanos de la Unión Europea.

En el caso aragonés, al compararlo la diferencia supera las 40.000 personas inmigrantes con tarjeta de residencia o ciudadanos de la Unión Europea.

**Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor según sexo, provincia y régimen. 30-06-2016**

	Total		Régimen de Libre Circulación UE		Régimen General	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Aragón</b>	<b>96.494</b>	<b>79.955</b>	<b>61.126</b>	<b>53.164</b>	<b>35.368</b>	<b>26.791</b>
<b>Huesca</b>	16.142	13.145	10.888	9.785	5.254	3.360
<b>Teruel</b>	9.018	7.602	5.220	4.836	3.798	2.766
<b>Zaragoza</b>	71.334	59.208	45.018	38.543	26.316	20.665

### Matrimonios por nacionalidad y sexo de los cónyuges. Aragón

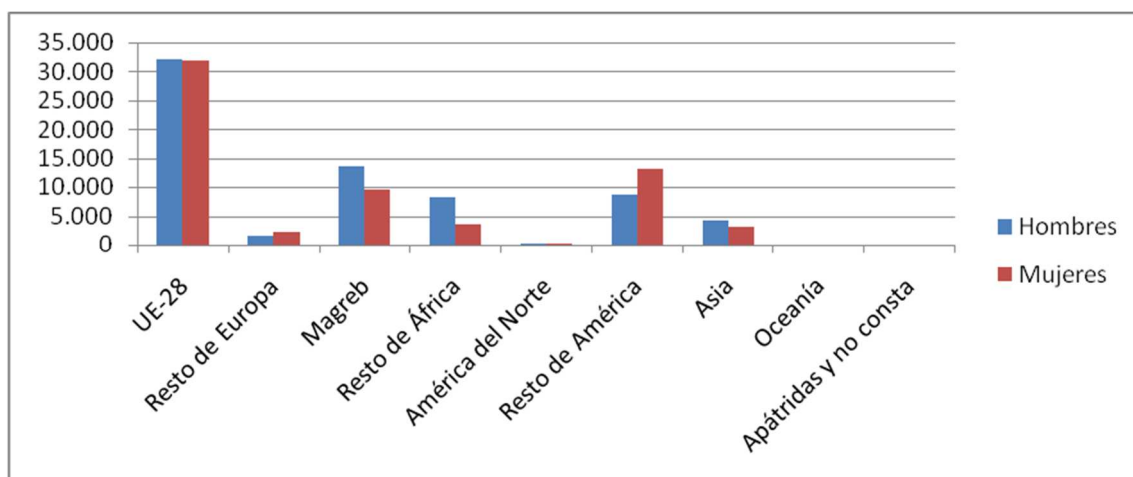
	TOTAL MATRIMONIOS	MATRIMONIOS DIFERENTE SEXO			MATRIMONIOS MISMO SEXO		
		TOTAL	% ambos españoles	% algún cónyuge extranjero	TOTAL	% ambos españoles	% algún cónyuge extranjero
<b>2006</b>	5.579	5.500	85,5	14,5	79	78,5	21,5
<b>2007</b>	5.346	5.308	84,3	15,7	38	52,6	47,4
<b>2008</b>	5.086	5.046	84,4	15,6	40	60,0	40,0
<b>2009</b>	4.768	4.719	82,3	17,7	49	63,3	36,7
<b>2010</b>	4.493	4.437	83,2	16,8	56	66,1	33,9
<b>2011</b>	4.315	4.268	85,0	15,0	47	72,3	27,7
<b>2012</b>	4.716	4.665	85,9	14,1	51	76,5	23,5
<b>2013</b>	4.376	4.323	87,4	12,6	53	81,1	18,9
<b>2014</b>	4.221	4.163	88,4	11,6	58	84,5	15,5
<b>2015</b>	4.300	4.245	89,1	10,9	55	83,6	16,4

Fuente INE-IAEST

La tabla señala que casi la mitad de las personas de nacionalidad extranjera en Aragón en 2016 pertenecen a la UE28.

Los magrebíes alcanzan el 17.6 y el resto de africanos casi el 9%. Los latinos representan más del 16%. Estas cifras señalan diferencias si atendemos al sexo. Las mujeres superan a los varones en el caso de la inmigración latina y en el de países europeos no miembros de la UE. En el resto de nacionalidades predominan los hombres.

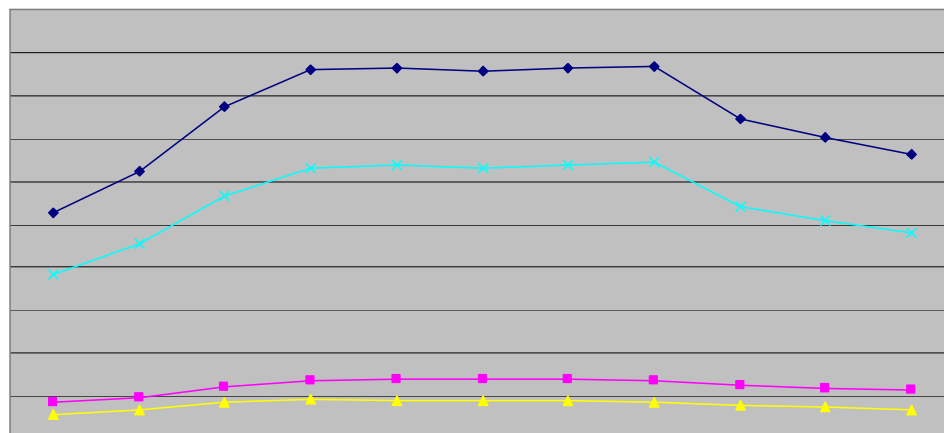
### Extranjeros residentes en Aragón por procedencia y sexo



Por comunidades autónomas, Aragón se sitúa ligeramente por encima de la media nacional que alcanza el 9.8% de la población total.

La evolución del número de extranjeros en Aragón ha seguido las pautas del ciclo económico con cierto retardo. Desde 2007 experimenta un sostenido e importante crecimiento que se frena en el 2013. A partir de esa fecha se produce una importante caída que se va moderando a la altura de 2016.

### Evolución de la población extranjera empadronada en Aragón y Provincias 2006-2016 en Aragón



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
◆ Aragón	105.361	124.404	154.892	172.138	173.086	171.193	173.111	173.653	149.231	140.183	132.813
■ Huesca	17.100	19.420	24.363	27.329	27.810	27.807	27.840	27.495	25.437	23.870	23.216
▲ Teruel	11.414	13.858	17.043	18.369	17.660	17.573	17.798	17.293	15.515	14.702	13.878
× Zaragoza	76.847	91.126	113.486	126.440	127.616	125.813	127.473	128.865	108.279	101.611	95.719

Fuente. INE Elaboración propia Padrón Municipal de Habitantes



El reparto territorial por las diferentes comarcas es muy desigual. Hay una importante correspondencia entre el número de inmigrantes y la existencia de un sector agrario dinámico basado en producciones hortofrutícolas o vinícolas pero hay también algunos casos menos explicables, por ejemplo Sobrarbe o Ribagorza. Por otra parte, Zaragoza capital que es la población donde más inmigrantes hay, está ligeramente por debajo de la media aragonesa.

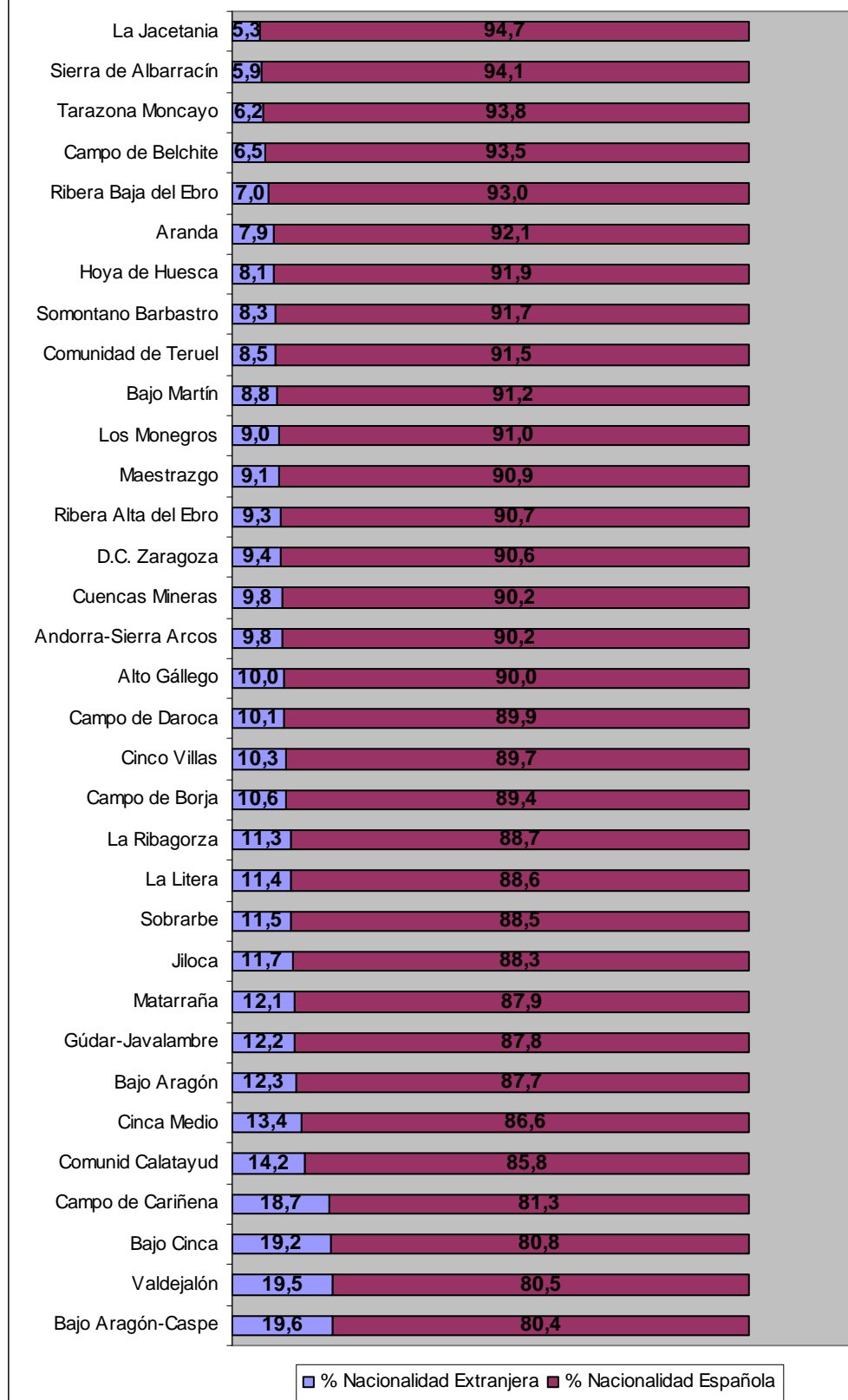
**Cifras oficiales de población por sexo y comarca de residencia. Aragón. (Padrón a 01-01-2016)**

	POBLACIÓN TOTAL			POBLACIÓN DE NACIONALIDAD EXTRANJERA			
	Ambos sexos	H	M	Ambos sexos	H	M	%
01 La Jacetania	<b>17.863</b>	9.061	8.802	<b>954</b>	457	497	<b>5,34%</b>
02 Alto Gállego	<b>13.539</b>	6.845	6.694	<b>1.348</b>	692	656	<b>9,96%</b>
03 Sobrarbe	<b>7.411</b>	3.943	3.468	<b>855</b>	423	432	<b>11,54%</b>
04 La Ribagorza	<b>12.115</b>	6.332	5.783	<b>1.367</b>	709	658	<b>11,28%</b>
05 Cinco Villas	<b>30.681</b>	15.624	15.057	<b>3.175</b>	1.728	1.447	<b>10,35%</b>
06 Hoya de Huesca	<b>67.697</b>	33.143	34.554	<b>5.457</b>	2.704	2.753	<b>8,06%</b>
07 Somontano Barbastro	<b>23.735</b>	11.788	11.947	<b>1.963</b>	1.005	958	<b>8,27%</b>
08 Cinca Medio	<b>23.934</b>	12.204	11.730	<b>3.206</b>	1.757	1.449	<b>13,40%</b>
09 La Litera	<b>18.368</b>	9.525	8.843	<b>2.090</b>	1.289	801	<b>11,38%</b>
10 Los Monegros	<b>19.171</b>	9.923	9.248	<b>1.716</b>	899	817	<b>8,95%</b>
11 Bajo Cinca	<b>24.457</b>	12.564	11.893	<b>4.691</b>	2.646	2.045	<b>19,18%</b>
12 Tarazona Moncayo	<b>14.106</b>	7.145	6.961	<b>871</b>	475	396	<b>6,17%</b>
13 Campo de Borja	<b>14.112</b>	7.272	6.840	<b>1.491</b>	824	667	<b>10,57%</b>
14 Aranda	<b>6.975</b>	3.620	3.355	<b>553</b>	284	269	<b>7,93%</b>
15 Ribera Alta del Ebro	<b>26.922</b>	13.694	13.228	<b>2.491</b>	1.288	1.203	<b>9,25%</b>
16 Valdejalón	<b>28.489</b>	14.749	13.740	<b>5.566</b>	2.938	2.628	<b>19,54%</b>

17 D.C. Zaragoza	<b>739.788</b>	357.639	382.149	<b>69.453</b>	34.890	34.563	<b>9,39%</b>
18 Ribera Baja del Ebro	<b>8.760</b>	4.467	4.293	<b>612</b>	325	287	<b>6,99%</b>
19 Bajo Aragón-Caspe	<b>14.521</b>	7.591	6.930	<b>2.845</b>	1.677	1.168	<b>19,59%</b>
20 Comunid Calatayud	<b>38.228</b>	19.604	18.624	<b>5.437</b>	2.846	2.591	<b>14,22%</b>
21 Campo de Cariñena	<b>10.164</b>	5.319	4.845	<b>1.899</b>	1.060	839	<b>18,68%</b>
22 Campo de Belchite	<b>4.775</b>	2.561	2.214	<b>309</b>	169	140	<b>6,47%</b>
23 Bajo Martín	<b>6.524</b>	3.288	3.236	<b>574</b>	306	268	<b>8,80%</b>
24 Campo de Daroca	<b>5.775</b>	3.089	2.686	<b>586</b>	321	265	<b>10,15%</b>
25 Jiloca	<b>12.705</b>	6.586	6.119	<b>1.483</b>	765	718	<b>11,67%</b>
26 Cuencas Mineras	<b>8.400</b>	4.454	3.946	<b>827</b>	471	356	<b>9,85%</b>
27 Andorra-Sierra Arcos	<b>10.458</b>	5.307	5.151	<b>1.030</b>	546	484	<b>9,85%</b>
28 Bajo Aragón	<b>29.042</b>	14.589	14.453	<b>3.569</b>	1.794	1.775	<b>12,29%</b>
29 Comunidad de Teruel	<b>46.144</b>	22.645	23.499	<b>3.902</b>	1.998	1.904	<b>8,46%</b>
30 Maestrazgo	<b>3.262</b>	1.750	1.512	<b>298</b>	170	128	<b>9,14%</b>
31 Sierra de Albaracín	<b>4.560</b>	2.509	2.051	<b>267</b>	147	120	<b>5,86%</b>
32 Gúdar-Javalambre	<b>7.605</b>	4.099	3.506	<b>930</b>	520	410	<b>12,23%</b>
33 Matarraña	<b>8.277</b>	4.277	4.000	<b>998</b>	581	417	<b>12,06%</b>

Fuente: Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2016. IAEST/INE

### Estructura poblacional por comarcas. Enero 2016



Fuente: Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2016. IAEST/INE

Si se desciende de las comarcas a los pueblos, hay diferencias muy elevadas y encontramos pueblos con una población inmigrante muy elevada en términos absolutos y porcentuales.

### **Relación de los 20 municipios con mayor nº de personas de nacionalidad extranjera**

	<b>Población Total</b>	<b>Población de Nacionalidad Extranjera</b>	<b>%</b>
<b>Calatayud</b>	20.191	3.515	17,40%
<b>Fraga</b>	14.925	3.223	21,60%
<b>Monzón</b>	17.237	2.466	14,30%
<b>Alcañiz</b>	16.043	2.071	12,90%
<b>Almunia de Doña Godina,</b>	7.692	2.037	26,50%
<b>Caspe</b>	9.538	2.019	21,20%
<b>Ejea de los Caballeros</b>	16.541	1.957	11,80%
<b>Zuera</b>	7.978	1.444	18,10%
<b>Binéfar</b>	9.394	1.299	13,80%
<b>Ricla</b>	3.027	1.202	39,70%
<b>Sabiñánigo</b>	9.349	1.047	11,20%
<b>Tauste</b>	6.933	928	13,40%
<b>Cariñena</b>	3.384	842	24,90%
<b>Alagón</b>	7.045	759	10,80%
<b>Calanda</b>	3.846	695	18,10%
<b>Calamocha</b>	4.368	663	15,20%
<b>Sariñena</b>	4.188	658	15,70%
<b>Épila</b>	4.452	647	14,50%
<b>Fuentes de Ebro</b>	4.566	603	13,20%
<b>Muela, La</b>	5.090	602	11,80%

Fuente: Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2016. IAEST/INE

**Relación de los 20 municipios con mayor % de personas de nacionalidad extranjera**

	<b>Población Total</b>	<b>Población de Nacionalidad Extranjera</b>	<b>%</b>
<b>Villarreal de Huerva</b>	242	101	41,70 %
<b>Ricla</b>	3.027	1.202	39,70 %
<b>Allueva</b>	29	11	37,90 %
<b>Cuevas de Almudén</b>	141	50	35,50 %
<b>Salcedillo</b>	17	6	35,30 %
<b>Acered</b>	223	73	32,70 %
<b>Valdecuencia</b>	34	11	32,40 %
<b>Capdesaso</b>	168	49	29,20 %
<b>Vilueña, La</b>	100	29	29,00 %
<b>Chiprana</b>	483	136	28,20 %
<b>Torre de las Arcas</b>	29	8	27,60 %
<b>Almunia de Doña Godina, La</b>	7.692	2.037	26,50 %
<b>Josa</b>	34	9	26,50 %
<b>Zaidín</b>	1.783	465	26,10 %
<b>Isábena</b>	266	69	25,90 %
<b>Alfamén</b>	1.466	374	25,50 %
<b>Mata de los Olmos, La</b>	263	67	25,50 %
<b>Torrente de Cinca</b>	1.157	290	25,10 %
<b>Cariñena</b>	3.384	842	24,90 %

<b>Albentosa</b>	267	66	24,70 %
------------------	-----	----	------------

Fuente: Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2016. IAEST/INE

Unas diferencias parecidas se observan en la distribución de los inmigrantes en las tres capitales de provincia según los distritos. En Huesca se observan dos distritos el 1 y el 4 con una proporción muy elevada de inmigración, en Teruel el Centro Histórico también señala una gran diferencia con el resto de la ciudad y en el caso de Zaragoza Delicias y el Casco Histórico tienen unos porcentajes significativamente más elevados que el resto de distritos.

Deben tenerse en cuenta, en el contexto de este Plan, los trabajos de la Estrategia de Ordenación Territorial de Aragón (EOTA, 2014) que culminaron en la aprobación de un modelo global de desarrollo territorial equilibrado y sostenible para Aragón con el horizonte del año 2025. A este respecto el Eje 15 de la Directriz Especial Política Demográfica y contra la Despoblación plantea objetivos en material de acción social y de educación con la población inmigrante.

## II. - EDUCACIÓN

Pese a una breve reducción del flujo de llegada de alumnado de origen extranjero durante los años más duros de la crisis, seguimos incorporando a nuestro sistema educativo menores de origen extranjeros recién llegados.

Estos pueden caracterizarse por su desconocimiento del idioma, interrupción o limitación en su educación formal, problemas socio-económicos o problemas socio-emocionales. Es decir, tienen unas necesidades que van más allá de las académicas y pueden influir en sus resultados educativos y en su inclusión social.

Junto con los recién llegados, encontramos alumnado de origen extranjero que, pese a haber nacido en España puede compartir algunas dificultades.

Es necesario atender a estos alumnos no como un grupo homogéneo, sino atendiendo a sus necesidades personales y desde de su heterogeneidad con políticas específicas.

Por ejemplo, los cursos de español para alumnado de origen extranjero apoyan la escolarización de los menores recién llegados, pero no la de los menores ya asentados que, pese a conocer el idioma a nivel usuario, no tienen la competencia necesaria a nivel académico.

Hasta ahora, los programas desarrollados se han centrado en la fase de acogida, pero es preciso dar un paso más allá y centrar las actuaciones en mejorar los resultados educativos y no solos en la escolarización.

Es importante entender que todo el alumnado posee las capacidades necesarias para tener éxito en el sistema normalizado, pero para poder desarrollarlas requieren de apoyos específicos.

La participación de las familias de origen extranjero en las AMPAS o en las actividades del centro es escasa, al igual que la del resto de familias. Sería deseable impulsarla para favorecer la inclusión en la comunidad educativa.

El absentismo escolar y el abandono temprano del sistema educativo formal ha derivado en un aumento de estos alumnos en las escuelas taller o centros sociolaborales, después de que el sistema educativo no haya logrado su éxito escolar.

El colectivo mayoritario es el de etnia gitana (alcanza el 46%), habiéndose reducido la presencia de alumnado de origen extranjero en los últimos 3 años (18%).

Tratándose de alumnado asentado, el que su participación en estos programas sea tan alta implica la existencia de fallos en las etapas anteriores, por lo que de cara al próximo plan es preciso centrar los esfuerzos no sólo en la acogida, sino sobre todo en la inclusión efectiva y en los resultados del alumnado de origen extranjero y de minorías dentro del sistema educativo.

Las dificultades detectadas indican enfocar las siguientes líneas de actuación.

El trabajo con las familias sigue siendo fundamental para lograr la inclusión, no solo del alumnado, sino de toda la comunidad. La participación de las familias en la educación de sus hijos toma muchas formas, por ello es preciso valorar todas ellas y fomentar que participen de todas las actividades, tanto las propias del centro como las que se organizan fuera.

Igualmente, es preciso un mayor apoyo a las entidades que trabajan favoreciendo actividades específicas para estas familias (como cursos de español), pero es fundamental que se realicen actividades que favorezcan la convivencia entre las familias y no únicamente actividades específicas que, pese a su indudable valor, pueden ahondar en la segregación.

El perfil de alumnado de origen extranjero ha cambiado, ya no hablamos de alumnos recién llegados sino de alumnos asentados.

El futuro plan tiene que centrarse en estrategias que consigan no la acogida, sino la inclusión efectiva de este alumnado.

Esto se lograría a través de actuaciones educativas que promuevan el éxito educativo en el sistema normalizado, haciendo que los programas como las aulas taller etc. tiendan a tener los mismos porcentajes de población de minorías que la educación regular.

El éxito debe lograrse en las etapas previas, siendo estos programas cada vez más residuales. Pese a ello, el número de alumnado gitano y de minorías en estos programas no deja de crecer. Sucede lo contrario con la población de origen extranjero, que se ha reducido.

Como se ha señalado, las características de este alumnado hacen que tengan necesidades que van más allá de las académicas y para las que el profesorado no está preparado. Es preciso aumentar el número de trabajadores sociales educativos y psicólogos que puedan ayudar tanto a los/as estudiantes, como a las familias y el profesorado.

El fracaso escolar supone la separación en programas especiales que dificulta la convivencia, por lo que se deben promover actividades que trabajen ambos temas conjuntamente.

Parte del éxito del alumnado de origen extranjero y de minorías se traduce en una mayor presencia de éstos en la Universidad.

Por lo que respecta a la Educación no formal, la UNESCO aboga por entender el aprendizaje de una manera más flexible y expandida, poniendo en valor la educación formal y a la informal partiendo de la idea de que los estudiantes aprenden en todos los espacios en los que interacciona y no únicamente en el aula. Sin embargo, la educación no formal e informal todavía no son vistas como un aspecto fundamental en la educación.

Estas entidades llevan a cabo actividades de apoyo educativo, pero también son las que crean espacios de convivencia en los que familias y jóvenes se relacionan y aprenden. Es preciso incluir este ámbito en futuras actuaciones.

## **Principales retos en el ámbito de la Educación**

- Fomentar y coordinar las actuaciones educativas que promuevan el éxito académico, la inclusión y la participación de los alumnos de origen extranjero en los centros educativos.
  - Actualizar el protocolo de acogida diseñado por el centro.
  - Proporcionar el servicio de mediación intercultural en los centros educativos al objeto de prevenir posibles conflictos derivados de factores culturales o del proceso migratorio
  - Desarrollar actuaciones en centros educativos al objeto de prevenir posibles conflictos derivados de factores culturales o del proceso migratorio.
  - Reforzar la formación del personal educativo en aspectos relacionados con la inclusión, la convivencia y la competencia intercultural.



- Reforzar la coordinación y la colaboración entre agentes educativos y entidades públicas y privadas al objeto de facilitar los procesos de inclusión del alumnado de origen extranjero.
- Promover la implementación de actuaciones educativas de éxito encaminadas a lograr el éxito educativo de todo el alumnado.
- Favorecer la participación activa de las familias de origen extranjero en todos los ámbitos de la educación, incluyendo las AMPAS, las actividades del centro y las actividades de educación no formal.
  - Fomentar la participación activa de las familias de origen extranjero en el centro y en las AMPAS, recuperando el uso del protocolo de acogida familiar.
  - Fomentar desde los centros educativos y desde las AMPAS actividades que sirvan para el conocimiento y valoración de las distintas culturas que conviven en el centro educativo.
  - Apoyar las actividades de convivencia que se realizan para las familias en las asociaciones u otros espacios de formación no reglada (ludotecas, casas de juventud...), especialmente las que facilitan espacios de relación entre familias nativas y familias de origen extranjeros o de minorías.
- Facilitar los procesos de aprendizaje y socialización del alumnado de origen extranjero.
  - Prevenir y reducir el absentismo escolar en las etapas obligatorias a través de actuaciones específicas (trabajo preventivo con familiares, seguimiento a través de trabajadores sociales educativo etc.), así como las establecidas en el Programa de prevención de absentismo escolar.
  - Fomentar la participación del alumnado de origen extranjero que lo precise en los Programas de mejora del aprendizaje y del rendimiento, así como en los programas de apoyo desarrollados desde la educación no formal.
  - Promover actuaciones de formación de familiares encaminadas a reforzar el papel de las familias como apoyo a la educación.
  - Ampliar los cursos de español como lengua extranjera dentro de los centros educativos, ampliándolos hasta un nivel B2 en los últimos cursos de Primaria y toda la Secundaria. Desarrollar actuaciones de enseñanza de español para alumnos con desconocimiento del idioma.
- Favorecer el mantenimiento de la lengua y cultura de origen.
  - Colaborar en el desarrollo de programas de mantenimiento de la lengua y cultura de origen propuestos por otros países de carácter institucional.
  - Fomentar la realización de actividades para toda la comunidad educativa que promuevan la convivencia y pongan en valor la diversidad cultural, estableciendo espacios dentro de la educación formal y no formal, en los que la diversidad sea un valor.

### III. - FORMACIÓN Y EMPLEO

<b>ASALARIADOS DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA, PERCEPCIONES SALARIALES Y SALARIOS POR SEXO, EN ARAGÓN</b>						
	<b>Ambos sexos</b>		<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
	Asalariados	Salario medio anual	Asalariados	Salario medio anual	Asalariados	Salario medio anual
<b>2007</b>	612.120	18.985 €	352.703	22.010 €	259.417	14.873 €
<b>2008</b>	624.119	19.850 €	357.203	22.804 €	266.916	15.897 €
<b>2009</b>	595.187	19.706 €	337.887	22.259 €	257.300	16.354 €
<b>2010</b>	584.738	19.697 €	328.432	22.294 €	256.306	16.370 €
<b>2011</b>	576.819	19.572 €	321.681	22.110 €	255.138	16.371 €
<b>2012</b>	553.032	18.970 €	305.977	21.425 €	247.055	15.929 €
<b>2013</b>	538.338	18.911 €	296.400	21.238 €	241.938	16.060 €
<b>2014</b>	542.124	18.895 €	296.848	21.249 €	245.276	16.046 €
<b>2015</b>	551.704	19.041 €	301.246	21.444 €	250.458	16.150 €

Fuente: Encuesta de Estructura laboral. INE

<b>ASALARIADOS DE NACIONALIDAD EXTRANJERA, PERCEPCIONES SALARIALES Y SALARIOS POR SEXO, EN ARAGÓN</b>						
	<b>Ambos sexos</b>		<b>Varones</b>		<b>Mujeres</b>	
	Asalariados	Salario medio anual	Asalariados	Salario medio anual	Asalariados	Salario medio anual
<b>2007</b>	79.433	10.614 €	54.023	11.869 €	25.410	7.947 €
<b>2008</b>	87.438	10.921 €	58.744	12.074 €	28.694	8.562 €
<b>2009</b>	76.168	9.964 €	50.547	10.787 €	25.621	8.341 €
<b>2010</b>	78.901	9.645 €	50.907	10.479 €	27.994	8.129 €
<b>2011</b>	75.669	9.605 €	48.415	10.418 €	27.254	8.160 €
<b>2012</b>	68.811	9.457 €	43.478	10.255 €	25.333	8.088 €
<b>2013</b>	63.817	9.052 €	40.114	9.775 €	23.703	7.827 €
<b>2014</b>	65.187	8.982 €	41.025	9.783 €	24.162	7.620 €
<b>2015</b>	67.671	9.313 €	42.515	10.246 €	25.156	7.736 €

. Fuente: Encuesta de Estructura laboral. INE

Los datos de las tablas anteriores muestran unas diferencias salariales tan elevadas por sexo y por nacionalidad que hablan por sí solas: las diferencias por género son evidentes y las diferencias por nacionalidad señalan unos niveles salariales medios realmente bajos.

Por expresarlo de forma gráfica, un salario de 7.736€, salario medio de la mujer extranjera se corresponde con un salario mensual de 552 € por 14 pagas.

### Tasas actividad según nacionalidad y sexo

Media anual									
	Total			Español			Total Extranjera		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad									
2006	57,19	67,43	47,09	54,97	65,08	45,15	14,23	20,85	9,63
2007	59,43	68,51	50,42	56,46	65,65	47,55	18,07	25,03	12,97
2008	59,95	68,87	51,04	56,78	65,97	47,62	82,99	89,81	76,11
2009	59,5	67,7	51,34	56,48	64,66	48,41	80,71	88,29	72,67
2010	58,8	66,54	51,15	55,81	63,49	48,21	80,32	88,33	72,31
2011	59,11	66,46	51,87	56,25	64,11	48,51	79,95	83,44	76,48
2012	60,12	66,89	53,49	57,49	64,56	50,53	79,64	84,56	75
2013	59,06	65,28	52,98	56,22	62,56	49,99	81,01	87,07	75,42
2014	58,92	65,12	52,88	56,32	62,64	50,14	80	85,8	74,58
2015	58,78	65,1	52,63	56,36	62,84	49,96	78,75	85,14	73,23
2016	59,34	65,17	53,69	56,87	62,71	51,21	80,25	86,09	74,63

### Tasas empleo según nacionalidad y sexo

Media anual									
	Total			Español			Total Extranjera		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de empleo									
2006	54,04	64,82	43,39	52,31	62,89	42,03	12,76	19,33	8,2
2007	56,28	65,83	46,8	53,9	63,63	44,47	16,32	22,89	11,52
2008	55,57	64,3	46,86	53,45	62,94	43,99	71,02	74,17	67,84
2009	51,73	58,62	44,88	50,83	58,67	43,1	58,06	58,28	57,84
2010	50,01	57,1	42,99	48,83	56,14	41,6	58,47	63,93	53
2011	49,02	55,24	42,89	48,67	55,75	41,7	51,54	51,53	51,56
2012	48,9	55,02	42,9	48,26	54,57	42,03	53,69	58,46	49,2
2013	46,43	52,01	40,97	46,31	52,48	40,24	47,37	48,3	46,51
2014	47,03	53,24	40,99	46,8	53,07	40,67	48,92	54,63	43,48
2015	49,2	56,45	42,16	48,77	55,78	41,85	52,82	62,46	44,53
2016	50,59	57,28	44,11	49,73	56,57	43,1	57,88	63,29	52,66

## Tasas paro según , nacionalidad y sexo

Media anual									
	Total			Español			Total Extranjera		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de paro									
2006	5,52	3,87	7,86	4,84	3,36	6,91	10,33	7,33	14,84
2007	5,3	3,91	7,17	4,53	3,07	6,48	9,65	8,55	11,2
2008	7,29	6,63	8,2	5,86	4,59	7,62	14,43	17,42	10,86
2009	13,05	13,41	12,59	10	9,26	10,97	28,06	34	20,41
2010	14,96	14,19	15,94	12,5	11,57	13,71	27,21	27,62	26,7
2011	17,07	16,88	17,32	13,47	13,04	14,03	35,53	38,25	32,59
2012	18,67	17,74	19,8	16,07	15,48	16,82	32,58	30,87	34,4
2013	21,39	20,32	22,67	17,64	16,11	19,52	41,53	44,53	38,33
2014	20,17	18,25	22,49	16,91	15,28	18,9	38,84	36,31	41,7
2015	16,29	13,29	19,9	13,47	11,24	16,24	32,91	26,59	39,27
2016	14,74	12,11	17,84	12,56	9,79	15,84	27,88	26,49	29,44

Los datos de actividad, empleo y paro muestran dos colectivos claramente diferenciados entre personas de nacionalidad española y extranjera.

La tasa de actividad, que muestra la disposición del individuo a trabajar, de las personas extranjeras corresponde con una tasa elevada que no alcanzan países como Suecia o el Reino Unido y que supera en más de 20 puntos a la población de nacionalidad española, tanto en hombres como en mujeres.

Es decir, los extranjeros vienen aquí a trabajar y quieren trabajar. Sin embargo, como señala también la tabla, no encuentran empleo y por eso las tasas de desempleo son también significativamente superiores.

A continuación, se exponen algunos datos de la realidad del mercado de trabajo en relación a la situación de las personas inmigrantes en Aragón en el periodo de tiempo transcurrido entre los años 2012-2016.

El número de contratos firmados por personas extranjeras ha ido en aumento desde el año 2012 (a excepción de un ligero descenso en el año 2013). Aunque si observamos el porcentaje de contratos firmados con respecto al total de contratos en Aragón, dicha cifra ha disminuido en los últimos 5 años, suponiendo en 2016 un 25,12% del total. Conforme a las características de estos contratos, se puede observar lo siguiente:

La mayoría son firmados por población extranjera masculina (un 63,58% a finales de 2016), a excepción del año 2012 en el que se incrementaron los contratos firmados por mujeres fundamentalmente en el sector servicios debido a la aplicación del RD por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En cuanto a la contratación por actividad económica, el sector de "Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados" ha sido el más relevante en los últimos cinco años. Destacando, en 2012, junto al sector de "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico" y que continuó con un descenso a partir del año 2013.

Se aprecia también un predominio de la contratación temporal en todos los sectores de actividad. Es importante tener en cuenta este dato a la hora de interpretar la cifra de contratación en Aragón ya que, aunque la tendencia de la contratación indefinida en los últimos cuatro años haya sido positiva, el porcentaje de contratos indefinidos en cada sector es mínimo con respecto a las cifras de contratos temporales.

Las mayores cifras de temporalidad se mantienen en el sector de la Agricultura, con un 96,48% de contratos temporales a finales de 2016, seguido del sector de la Industria y Construcción.

La evolución de personas afiliadas al Régimen Especial de Personas Autónomas (RETA) ha sido positiva. El año 2012 finalizó con un 6,07% del total de personas afiliadas, mientras que en el primer trimestre del año 2017 este porcentaje ha supuesto un 8,72% del total de Aragón (segunda Comunidad Autónoma con mayor crecimiento en el número de trabajadores autónomos extranjeros afiliados). Los sectores en los que en mayor medida se han producido estas afiliaciones han sido Servicios, Industria y Construcción.

En relación a los anteriores datos aportados y, según datos cuantitativos obtenidos de fuentes como el INE, INAEM e IASS, se puede afirmar que las variaciones más recientes en materia de empleo indican una tendencia hacia el aumento de la inestabilidad y la precarización de las condiciones laborales. Las tasas de desempleo continúan siendo elevadas y esto es caldo de cultivo para el aumento de la segregación de las personas vulnerables.

Según datos obtenidos del Observatorio Nacional de Empleo, el número de personas extranjeras inscritas como desempleadas ha descendido considerablemente en los últimos 5 años, pasando de 24.829 personas en 2012 a 16.587 personas a término del año 2016.

Mientras que en la población autóctona este descenso ha sido de un 27,68%, en la población inmigrante ha sido de un 33,20%. Sin embargo, este dato debe ser tomado con cautela ya que, en parte, podría ser consecuencia de la salida de este colectivo del país u otros factores coyunturales.

Además, mientras que el porcentaje de parados varones extranjeros ha ido en descenso, alcanzando un 46,95% en 2016, el de mujeres ha ido en incremento, finalizando el año con un 53,05%.

En la población extranjera, el grupo de edad con mayor paro registrado ha sido, en los últimos años, el formado por personas de entre 25 y 44 años, seguido del de mayores de 45 años.

La estacionalidad del paro registrado en personas extranjeras es similar a la de los nacionales, aunque con descensos más intensos durante épocas estivales y subidas más acusadas al término de las mismas.

El aumento de la temporalidad, la disminución de los salarios y los contratos a tiempo parciales, entre otros cambios, abren un nuevo escenario en el que tener un contrato ya no es una garantía de inclusión.

Además de los diferentes actores, en los procesos de inserción laboral también tienen una importante influencia las características del mercado de trabajo y las políticas económicas que establecen la legislación con respecto a las contrataciones y apoyo al empleo.

Los recursos de apoyo al empleo son un elemento clave para el desarrollo de las políticas de empleabilidad. Habitualmente, se encuentran dirigidos a personas en desempleo en general, aunque, en ocasiones, se plantean programas especializados destinados a colectivos específicos. Atendiendo a las vías de financiación podemos distinguir entre: recursos financiados por el INAEM, gestionados directamente o bien a través de entidades colaboradoras, basados en fondos propios o en ocasiones combinados con aportaciones de fondos europeos; gestionados por entidades sociales bien mediante las subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF; los que dependen directamente de fondos procedentes de la Unión Europea y, por último, los sufragados con fondos propios de las distintas organizaciones y los gestionados desde administraciones locales como los ayuntamientos de Zaragoza, Huesca, o, Teruel.

En la actualidad, y dado que un alto porcentaje de la población inmigrantes esta asentada, es importante la atención desde los recursos generales que la administración u otras instituciones ofrecen con el fin de apoyar la normalización e integración de este colectivo, dejando los recursos específicos (idiomas, conocimiento de la cultura y asesoramiento jurídico, alojamientos, etc.) para los extranjeros recién llegados.

### Indicadores de siniestralidad laboral, 2016

<b>ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO</b>		
<b>Total Accidentes</b>	<b>Extranjeros accidentados</b>	<b>% Extranjeros accidentados</b>
13.861	2.217	16,00%
<b>Índice de incidencia</b>		
	<b>Espanoles</b>	<b>Extranjeros</b>
Grave	1,7	2,7
Mortal	4,7	9,5
Total	30,5	42

Fuente: ISSLA

Índice de Incidencia-Graves: N° accidentes x 10.000 trabajadores

Índice de Incidencia-Mortales: N° accidentes x 100.000 trabajadores

Índice de Incidencia-Totales: N° accidentes x 1.000 trabajadores

Según datos del IAEST, a fecha 1 de enero de 2016, el 10,1% de la población que residía en Aragón era de origen extranjero (la mitad procedente de países de Europa seguido de África, América y Asia), de los cuales el 80,4% se encontraba en edad de trabajar, porcentaje superior al conjunto de la población, un 61,8%, y que supone para nuestra sociedad una oportunidad de crecimiento económico, de rejuvenecimiento de la población y un estímulo para el enriquecimiento social.

Las personas de origen extranjero que conviven actualmente en nuestra sociedad procede de diversos orígenes y, aunque podemos seguir hablando de situaciones de acogida inicial, el grueso corresponde a las personas que llegaron a nuestro país en la década de los 90 y sus hijos, muchos de ellos, en edad de acceder al mercado de trabajo.

La importancia del empleo para la inclusión de las personas de origen extranjero es clara en tanto que les aporta recursos económicos para reiniciar o continuar su proyecto de vida y les posibilita las relaciones con personas autóctonas.

La mayoría de los recursos y programas de apoyo al empleo quedan incluidos en tres grandes áreas de intervención:

Formación. Acciones destinadas a la mejora de las competencias profesionales.

Orientación e Intermediación: acciones destinadas a facilitar el emparejamiento laboral favoreciendo el encuentro entre la oferta y la demanda en sus dos vertientes de apoyo, hacia las personas desempleadas facilitando información y acompañando en los procesos de búsqueda, y hacia las empresas, colaborando y facilitando los procesos de selección de personal.

Apoyo al emprendimiento: programas que pretenden favorecer la creación de empresas o el autoempleo a través de acciones de apoyo a las personas emprendedoras con procesos de acompañamiento o mediante apoyos económicos que faciliten la inversión y sean impulso para la creación de nuevas empresas.

Además de los datos cuantitativos que avalan lo hasta aquí expuesto, merece especial atención la opinión cualitativa de los expertos consultados, tanto del ámbito de la administración como de sindicatos, organizaciones empresariales y ONG's, sobre la valoración de la situación laboral de este colectivo, las necesidades que aquejan a cada una de las partes y las medidas que claman para una adecuada equiparación socio-laboral.

Aunque existe un reconocimiento unánime en los avances producidos en materia de acogida e integración de dicho colectivo, el mantenimiento de costumbres y rasgos característicos de sus culturas de origen los diferencia en algunos aspectos de las personas autóctonas. Estas mismas características diferenciadoras pueden dificultar su acceso al empleo y llegar a ser causa de discriminación y generación de prejuicios.

Las dificultades detectadas atendiendo a los actores de las relaciones laborales son:

Desde la administración se habla de una igualdad teórica en el acceso a los recursos para el empleo alegando impedimentos personales de partida (falta de formación, problemas de cualificación profesional, dificultades con el idioma, urgencia por cubrir necesidades básicas y/o problemas con su situación legal). Desde este ámbito se reconoce la existencia de recursos, pero también se cuestiona si estos son los que la realidad demanda o deberían adecuarse mejor.

Las organizaciones empresariales hablan de las necesidades del colectivo en cuanto a la mejora de su cualificación y habilidades para el empleo.

Los representantes de los trabajadores destacan la existencia de verdaderas situaciones de discriminación, altas exigencias de la administración para reconocer su situación legal en España y problemas de homologación de su formación y cualificación profesional adquirida en sus países de origen.

También existe una opinión globalmente compartida de la necesidad de seguir evolucionando en aspectos de integración y cualificación profesional para romper con el encasillamiento de estos colectivos en profesiones de baja cualificación y en puestos precarios (habitualmente han venido ocupando sectores como el servicio doméstico, trabajos de recolección de temporada y construcción) y poder romper con la transmisión generacional de la pobreza. Para ello, también existe un amplio consenso a la hora de considerar la formación como uno de los vehículos principales para su progresión social.

Parece adecuado concluir, a la luz de los datos y las aportaciones realizadas en esta evaluación, que la necesidad de plantear políticas públicas que pongan la mirada en la gestión de la diversidad cultural de nuestra comunidad sigue vigente.

## **Principales Retos en FORMACIÓN Y EMPLEO**

1.- Avanzar en la **coordinación** de recursos estableciendo las bases para la transversalidad de acciones de apoyo a las personas de origen extranjero.

- Establecer conexiones entre los diferentes agentes implicados en el itinerario de inserción desde la detección de las situaciones de vulnerabilidad, las prestaciones económicas y las acciones de inserción que se realizan.

2.- Identificar **barreras** de acceso al empleo:

- En aspectos legales, facilitando las homologaciones formativas para que puedan acceder a los recursos formales.
- Mejoras en la adquisición de competencias personales y profesionales para facilitar su conocimiento de la realidad del mercado de trabajo en Aragón, así como la formación en nuevas tecnologías que permita el acceso a los recursos de formación y empleo.
- Promoción de programas específicos para mujeres de origen extranjero.
- Implementar medidas que acorten la brecha salarial existente entre autóctonos y población de origen extranjero.

3.- Desmontar **prejuicios**:

- Acciones de sensibilización en relación a los profesionales que atienden en los servicios de empleo a personas de origen extranjero.
- Acciones que sensibilicen al tejido empresarial respecto a las posibilidades de empleabilidad.
- Incluir mediadores que fomenten el intercambio de conocimientos entre los extranjeros y autóctonos.
- Realización de acciones de discriminación positiva que favorezcan la promoción vertical de las personas de origen extranjero que acceden a los niveles más bajos de empleo.

4.- Análisis de **sectores específicos** ocupados mayoritariamente por personas de origen extranjero y proponer medidas para su mejora y para la vigilancia de las condiciones laborales que se aplican en el sector. Se proponen como sectores destacados el de la agricultura, el empleo doméstico y la construcción.



## IV. - GARANTÍA DE DERECHOS

### SERVICIOS SOCIALES

La evaluación sobre las características de las personas pertenecientes a distintos colectivos socioculturales nos presenta nuevos perfiles de los demandantes y usuarios de servicios sociales, en particular respecto a los perfiles de las personas de origen extranjero se constata que:

- Tienen una edad más avanzada;
- Predominan las personas paradas de larga duración con edades en torno a los cuarenta años con mayor dificultad de acceso al empleo que los autóctonos;
- Sufren una mayor precarización en el empleo (temporalidad, trabajo a tiempo parcial, trabajo en economía sumergida);
- Hay un incremento de los trabajadores por cuenta propia (evidencian tanto precarización laboral como fragilidad de la situación jurídico administrativa de los sujetos);
- Se ha producido una mayor demanda de las solicitudes de prestaciones económicas, en especial de las Ayudas de Integración Familiar;
- Existe una importante brecha salarial entre autóctonos y extranjeros.

La inmigración se consolida como el tercer sector de referencia de los servicios sociales comunitarios en Aragón, a gran distancia de la atención a las personas mayores y a la familia; aunque su participación es ligeramente superior a su presencia general en la sociedad.

El perfil de las personas de origen extranjero atendidas en los servicios sociales comunitarios responde a las nacionalidades mayoritarias en Aragón, aunque no exactamente en el orden por número de empadronamientos.

El acceso a los servicios sociales se hace bien en la primera etapa (acogida) de llegada, bien por derivación de las entidades sociales (en otros momentos del proceso migratorio), o bien directamente motivado por alguna crisis sociofamiliar.

El tipo de prestaciones demandadas marca diferencias con la población autóctona. En ésta, la mayoría tienen que ver con ayudas a personas mayores dependientes; mientras en la de origen extranjero son orientación para acceso a vivienda, a escolarización, así como ayudas económicas y psicosociales al núcleo familiar.

Sin embargo, ateniéndonos al número total de usuarios, si bien el porcentaje de los extranjeros es superior a su peso demográfico, se puede observar que éstos, en contra de algunas opiniones, no representan la mayor proporción de usuarios del sistema público de Servicios Sociales.

Por otra parte, el sistema de servicios sociales es utilizado en las primeras fases de llegada y arraigo, dándose una frecuentación mucho menor con el tiempo, frente a tendencias de cronificación en la población autóctona.

El riesgo de exclusión social viene determinado, generalmente, por la presencia de una o varias de las siguientes características: la situación administrativa irregular y la ocurrencia de alguna circunstancia desestructuradora del proyecto migratorio.

La inexistencia de documentación, que impide el empadronamiento se convierte en la barrera de la exclusión, ya que impide la acción de los servicios públicos. Esta y la

dependencia de alguna red de tráfico y/o explotación de personas constituyen los dos grupos de exclusión más graves.

A partir del año 2000 la mujer pasa de ser mera acompañante en el proyecto migratorio a ser protagonista primera (y, en ocasiones, sola) del mismo. Así, las mujeres extranjeras son colectivo mayoritario cuando proceden de Iberoamérica o de países europeos del este, mientras que son minoría si proceden de África.

Al producirse en los mercados laborales europeos el proceso de desregulación, flexibilización y precarización, por una parte, así como la *terciarización*, por otra, han estado acompañadas de la emergencia de circuitos informales y femeninos en sectores como la hostelería y el empleo doméstico y cuidados.

Al riesgo de exclusión que conlleva la inmigración se suman condiciones sobreañadidas por cuestión de género: subcontratación (a causa de la precariedad del Régimen Especial de Empleadas de Hogar), economía sumergida, acoso laboral, violencia de género, dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral (que solo puede reclamar cuando tienen un contrato legal que lo reconozca), así como la sobrecarga por el protagonismo individual y familiar del proyecto migratorio.

Además, su inserción laboral en estratos inferiores conlleva salarios menores, que se estiman en un 30% inferiores a los de sus compañeros autóctonos lo que unido a la precariedad en el empleo y al descenso en la cobertura del desempleo aboca a esta población a situaciones de pobreza relativa y severa.

La situación de las familias de origen extranjero pone de manifiesto que, a pesar de mantener un diferencial positivo socioeconómico (nivel de renta, tasa de paro, riesgo de pobreza) con respecto a la media española, el impacto de la crisis ha provocado para ellas un incremento de la desigualdad (del 0,27 al 0,33 entre 2008 y 2012) del 33% (frente al 8% en España), que refleja la rápida pérdida de la situación más cohesionada socialmente que la española, anterior a la crisis.

Este deterioro intenso ha afectado especialmente a las personas y hogares más precarios, siendo los hogares con personas extranjeras y/o sin empleo los más afectados. Así el informe concluye que el hecho de ser nacional de países "no-UE 15" duplica el riesgo de exclusión y el trabajo irregular lo triplica.

### **Principales Retos en el ámbito del Sistema de Servicios Sociales**

- Tener un mayor conocimiento sobre los colectivos de origen extranjero y minorías con objeto de ofrecer una adecuada atención e intervención para lo que se requiere una mayor coordinación entre las entidades tanto públicas como privadas.
- Establecer programas especializados para la atención a las familias y sus dinámicas especialmente en aquellas que se han beneficiado de las políticas de reagrupación familiar.
- Establecer programas de colaboración entre la sociedad de acogida y la de origen para facilitar la integración educativa y social.
- Aprendizaje del idioma de la sociedad de acogida
- Fortalecimiento de redes que faciliten la conciliación laboral y familiar. Principalmente en núcleos familiares con un solo adulto

Por lo que respecta a los jóvenes, la población entre los 14 y los 35 años representa el 34,8% del total de extranjeros mientras que se observa una tendencia descendente en la población entre 14 y 29, tanto de población extranjera como autóctona.

## **Principales Retos en el ámbito de la Juventud**

- Potenciar la participación de los jóvenes
- Potenciar el trabajo de los profesionales que se relacionan con la juventud, garantizar la calidad de su trabajo y ponerles en valor como agentes de comunicación entre el colectivo joven y las instituciones.
- Favorecer la inserción laboral y la continuidad en el mercado de trabajo
- Favorecer la Integración y participación normalizada
- Potenciar el desarrollo personal, afectivo y relacional
- Fomentar las actividades de ocio y tiempo libre orientadas al desarrollo individual y a la convivencia multicultural

# SALUD

El primer objetivo a lo largo de la década ha sido garantizar el acceso al sistema sanitario. Incluso en épocas en que la legislación (LOEX 8/2000) no contemplaba este acceso universal, ya que requería el permiso de residencia, en Aragón se ha concedido la TIS (tarjeta individual sanitaria) a todos los extranjeros empadronados.

Hasta la aprobación del Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, la evolución de las tarjetas sanitarias a población extranjera indica un acceso prácticamente universal de ésta al sistema sanitario quedando únicamente "excluido" el colectivo de inmigrantes en situación irregular que no tenía cobertura sanitaria por no poder empadronarse que, en Aragón, era muy poco numeroso hasta la reforma de la LOEX en 2009 y los efectos de la crisis económica y el crecimiento de la "irregularidad sobrevenida" a partir de 2010.

A partir de la aplicación del RD 16/2012 se estima que, en Aragón quedaron entre 14.000, según la estimación oficial, y 30.000 personas sin cobertura sanitaria según la estimación de las entidades sociales.

Con la aprobación del decreto 16/2012, se marca un antes y un después en la política sanitaria, mucha población de grupos vulnerables (población extranjera o en desempleo) dejó de tener el derecho a la sanidad pública, con las consiguientes consecuencias negativas:

- Suspensión de los tratamientos y seguimientos en enfermedades crónicas,
- Temor a consultar a profesionales de la medicina por miedo a ser expulsados,
- No seguimiento en el programa de vacunación,
- Recurrencia al servicio de urgencias ante situaciones crónicas, etc.

Sin embargo, la población extranjera, a pesar de ser objeto de acusaciones de sobre coste para el sistema sanitario por su excesiva frecuentación, presenta niveles de uso del sistema por debajo de la población autóctona, excepto en urgencias y en temas relacionados con Ginecología y Obstetricia.

Su gasto sanitario es inferior a la mitad del que le correspondería y su gasto farmacéutico promedio es un 60% inferior al de la población autóctona.

Las principales necesidades en salud de las poblaciones de origen extranjero se identifican esencialmente con las de la población autóctona.

Sin embargo, como necesidades específicas cabe destacar entre otras las vinculadas a la salud laboral en determinados grupos, a la salud materno-infantil, déficits nutricionales y trastornos de adaptación (aunque el porcentaje de trastornos mentales la prevalencia entre inmigrantes es inferior en dos puntos a la de autóctonos).

En cuanto a las enfermedades emergentes se debe insistir en que el incremento de la población de origen extranjero no representa, en sí mismo, un factor de riesgo de difusión de alguna de estas enfermedades.

Las mujeres constituyen un grupo de especial vulnerabilidad, con una problemática específica que empeora la situación de desigualdad, precariedad, bajas retribuciones y malas condiciones de trabajo en los segmentos laborales a los que pueden acceder, etc. Además, están más expuestas a enfermedades de transmisión sexual, violencia de género y embarazos no deseados.

Frente a algunas falsas percepciones, se ha confirmado, tanto cuantitativa como cualitativamente, que la utilización que hacen del sistema sanitario, de la Atención

Primaria y Especializada y del gasto farmacéutico, es menor que la que hace la población autóctona, incluso cuando se ajusta por edad.

Respecto a la Acogida, el único plan, sobre acogida, con el que se está trabajando de forma específica relacionado con minorías en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón es en el "Protocolo de acogida de personas de protección internacional en Aragón"

En general, todas las actuaciones atienden de acuerdo a lo previsto para la población general. Aunque existen algunos protocolos específicos como el Programa de traducción simultánea para los profesionales centros y servicios sanitarios o el Protocolo de atención y vigilancia de la mutilación genital femenina.

Respecto a la formación intercultural de los profesionales, eventualmente se realizan algunas actividades formativas para profesionales de Atención Primaria de Salud, así como para los Médicos Internos Residentes de la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria.

El diagnóstico pone de manifiesto que se demanda más información entre los profesionales de la salud en general, pero se insiste en la especialidad de Familia y Pediatría, Ginecología y salud mental.

Respecto a actividades de tipo educativo y preventivo, no hay actividades específicas que contemplen la multiculturalidad, aunque desde la Red Aragonesa de Proyectos de Promoción de la Salud se prioriza esta variable en función de las necesidades o de las inquietudes de los equipos que localmente los promueven.

En cuanto a los extranjeros que tienen reconocido el derecho a la atención sanitaria, suelen tener dificultades en la comunicación, ya que la comprensión de los tratamientos les resulta en ocasiones difícil, lo que supone que el tratamiento no tiene los efectos esperados.

El sistema público, aunque formalmente igualitario para todos los asegurados, no deja de mostrar signos de desigualdades sociales en relación con la precariedad económica y claves culturales de los usuarios.

En las personas extranjeras en situación irregular, hay que añadir la desconfianza ante las instituciones en la medida en que puedan comprometer su permanencia en el país. Ante este riesgo, puede haber un retraimiento al uso de los servicios sanitarios salvo en casos muy graves.

Por lo tanto, es importante mejorar los sistemas de comunicación y la colaboración con las asociaciones y organizaciones que trabajan con los problemas de las minorías y extranjeros en situación de riesgo de exclusión social para limar las desconfianzas y aumentar su nivel de conocimiento de los derechos que les asisten.

No solamente es cuestión de información escrita, que se puede solucionar con folletos informativos traducidos a diferentes idiomas, sino en la comunicación verbal que facilita y posibilita la ejecución de los tratamientos y la confianza entre el profesional y el usuario.

### **Principales Retos en el ámbito de la Salud**

- Fomentar la inclusión de todas las personas en el sistema sanitario
- Propiciar espacios de formación a todos los trabajadores del sistema sanitario

## **VIVIENDA**

Con respecto a la vivienda, nos encontramos con dos perfiles.

Por un lado, aquellas personas que han llegado a Aragón y que buscan su primera vivienda, y un segundo grupo formado por aquellas personas que muestran un proyecto migratorio y de vida relativamente estable y que están aumentando el número de miembros de la unidad familiar, este aumento puede responder a varias razones, pero la reagrupación familiar y el nacimiento de hijos son las más habituales.

Ante esta nueva realidad social, las actuaciones que se están tomando giran en torno al realojamiento en viviendas que se adapten a las circunstancias de cada familia, alojamientos temporales para aquellas personas que no pueden acceder a ninguna ayuda pública y en consecuencia se encuentran en situación de riesgo, a la rehabilitación de viviendas antiguas, y gestión y mediación de las deudas y las obligaciones derivadas de la vivienda (hipotecas, arrendamientos, facturas, etc.).

En cuanto al número de usuarios de origen extranjero en vivienda social, la provincia de Zaragoza ocupa prácticamente la totalidad de personas, más de un 90%. Por su parte, tanto la provincia de Teruel como la de Huesca cuentan con cifras más modestas.

Los colectivos de origen extranjero y las minorías residentes en Aragón, muestran un perfil social y cultural diverso. Por lo general este sector de población está compuesto por personas en edad de trabajar cuyo objetivo, migratorio es el de asentarse en la sociedad aragonesa.

Las principales dificultades antes las que se han de enfrentar los miembros de este colectivo es el acceso a una vivienda digna. Esto se debe principalmente a dos razones.

En primer lugar, los estereotipos que afectan a estas personas suponen uno de los principales impedimentos. Los expertos advierten que tanto propietarios privados, como entidades bancarias se muestran reticentes a la hora ceder viviendas u ofrecer condiciones económicas que faciliten hacer frente a las condiciones económicas para el acceso a la vivienda.

En segundo lugar, se ha identificado una escasez de vivienda social en tanto en la bolsa de vivienda social gestionada por la DGA así como la gestionada en el ámbito local. En la actualidad, las condiciones necesarias para incorporar una vivienda a las bolsas de vivienda son muy estrictas, no obstante, la falta de ayudas económicas para la rehabilitación y la adecuación de las mismas contribuye al crecimiento lento del parque de vivienda social.

### **Principales retos en el ámbito de la vivienda**

En relación con el acceso a la vivienda:

- Teniendo en cuenta la situación económica y laboral de la población objeto de estudio sería necesario reforzar aquellos proyectos y programas dirigidos a fomentar la vivienda en alquiler.
- Promocionar que la titularidad de los contratos entre la población femenina con el objetivo de reducir posibles situaciones de riesgo y vulnerabilidad.
- Realizar programas de sensibilización dirigido a los propietarios de vivienda privada en los barrios y distritos con un número considerable de viviendas sociales.

En relación a la ayudas y subvenciones:

- Promover la coparticipación entre entidades que gestionan el parque de vivienda de Aragón y las asociaciones de inmigrantes y minorías con el fin de facilitar la tramitación de ayudas, así como su traducción a las lenguas más representativas.
- Crear una red de profesionales interdisciplinarios expertos en la mediación de hipotecas y arrendamientos y fomentar la formación de mediadores de origen extranjero.

En relación a la convivencia:

- Fomentar los programas de apoyo social a través de la participación de Trabajadores Sociales y Educadores en los barrios y distritos.
- Promover la participación de los beneficiarios de vivienda social en programas paralelos vinculados a sectores como el empleo o la formación.
- Implementar programas de acompañamiento de carácter longitudinal y transversal. Intentar evitar la ramificación a través de las diversas áreas que afectan a los usuarios
- Mejorar el parque de vivienda en el ámbito rural, adecuándola a las necesidades reales de los potenciales usuarios.
- Promover campañas y proyectos que ayuden a combatir los estereotipos y prejuicios que se tienen de los diferentes colectivos extranjeros y minorías.

## V. - PARTICIPACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La participación pública, desde una perspectiva amplia, se desliza entre la implicación de las personas en los distintos ámbitos de la vida cotidiana: en el trabajo, en el entorno educativo, en la vida del barrio, en el movimiento asociativo...; y el derecho a participar en la toma de decisiones de la Comunidad Autónoma, municipios y barrios, a través del derecho al voto o siendo elegidos como representantes políticos, sindicales o de otras entidades sociales.

El derecho de sufragio de las personas extranjeras está condicionado por la normativa, que tiende a ser restrictiva, salvo para las pertenecientes a los Estados miembros de la UE, los cuales pueden votar en las elecciones europeas y locales. En las elecciones municipales de 24 de mayo de 2015 pudieron votar los residentes en España nacionales de Bolivia, Cabo Verde, Chile, Colombia, Corea, Ecuador, Islandia, Noruega, Nueva Zelanda, Paraguay, Perú y Trinidad y Tobago, al haber firmado estos países un Acuerdo que reconoce el derecho de sufragio en las elecciones municipales.

En Aragón, el porcentaje de electores de estas personas representó un 10,8 % de la población extranjera no comunitaria residente en esta Comunidad Autónoma. En la provincia de Zaragoza, 6.810 personas tuvieron derecho a voto, en Huesca, 753; y en Teruel, 488.

Respecto al sufragio pasivo o la posibilidad de ser votado/a en el marco de unas elecciones, sólo las personas con nacionalidad de un país comunitario pueden ser elegidas como representantes en estas elecciones. En Aragón el número de personas de origen extranjero que se presentaron a las elecciones locales fue muy reducido, encontramos personas de origen rumano en alguna zona rural como la Almunia o Ricla.

A lo largo de estos años se han constituido varios Órganos de participación relacionados con la diversidad cultural. El Foro de la Inmigración del Gobierno de Aragón fue creado en 2001 y tras un proceso de revisión en 2013, se aprobó un nuevo Reglamento.

En este momento, existe un reconocimiento de su revitalización, tras unos años de cierto estancamiento. Las tres comisiones de trabajo funcionan regularmente y han realizado una serie de recomendaciones que se han elevado a instancias superiores o departamentos concretos que forman parte de la Comisión Interdepartamental, y que han logrado a pesar de no tener carácter vinculante introducir algunos cambios en departamentos concretos como el servicio de menores, educación y salud entre otros.

Otros órganos de participación como los pertenecientes a la Casa de las Culturas del Ayuntamiento de Zaragoza, aglutinan a un número elevado de asociaciones de inmigrantes, asociaciones y entidades gitanas. Se constata la inclusión de la diversidad cultural en órganos de participación de carácter general, como el Consejo Aragonés de Servicios Sociales o del Consejo de la Ciudad.

El Gobierno autonómico no ha desarrollado políticas y prácticas específicas para las confesiones religiosas minoritarias, si bien existe una relación de cordialidad con los representantes de las mismas (Gómez Bahillo et al, 2009).

Salvo excepciones, como la Iglesia Evangélica Española y la Iglesia Evangélica Bautista, la diversidad religiosa en Aragón comienza a producirse a partir del último tercio del siglo XX, y especialmente durante las tres últimas décadas.

No obstante, las diferentes confesiones religiosas que se encuentran en la comunidad aragonesa han tenido una escasa presencia pública hasta hace unos años, y ésta se manifiesta en ocasiones muy puntuales –Ramadán, campañas de evangelización al aire libre, etc.

Generalmente, sus actividades religiosas apenas trascienden al conjunto de la



ciudadanía y, a veces, estas iglesias o comunidades son más conocidas por la labor social que desarrollan, directamente o a través de ONG y organizaciones sociales. Pero a pesar de consolidarse la presencia de las confesiones minoritarias las administraciones públicas no se han adaptado a esta nueva realidad (López 2009).

Respecto a la participación social señalar el esfuerzo por potenciar la incorporación de estos colectivos en asociaciones y agrupaciones que engloban al conjunto de la ciudadanía.

Se ha logrado un avance, sobre todo, en las AMPAS, en organizaciones deportivas, en sindicatos... pero el nivel de participación, ya de por sí bajo en el conjunto de la ciudadanía, lo es más por parte de personas extranjeras y gitanas.

Aun cuando en algunas instancias se constata un incremento en el nivel de participación, por ejemplo, a través de datos de afiliación, como se observa en los sindicatos de UGT o CCOO, cuando se trata de participar en órganos de mayor representación, las cifras disminuyen drásticamente.

La diversidad cultural en entidades sociales, ONG tampoco queda reflejada en cuanto a participación de personas de origen extranjero y minorías en labores de gestión y ejecución de actividades y servicios.

El asociacionismo constituido en base a características de etnia o nacionalidad se caracteriza por una gran diversidad.

Las asociaciones gitanas en general presentan una larga trayectoria, con rasgos homogéneos, con una consolidación en el marco de la política pública aragonesa, y con mayor índice de profesionalización, lo que les ha permitido gestionar determinados servicios dirigidos a la población gitana. A pesar de ello, presentan dificultades como gran dependencia institucional, y bajo nivel de participación de sus afiliados.

El asociacionismo de población extranjera se constituye a través de un conjunto de asociaciones muy heterogéneo, con marcadas diferencias y con un bajo nivel de profesionalización. Otras características son su debilidad organizativa, con recursos humanos y financieros muy limitados, con gran movilidad y fragmentación.

La vida o la actividad de estas asociaciones no es regular, sino que se activan en momentos o actividades concretas, mientras que durante el resto del tiempo entran en una situación de letargo. No obstante, con el paso del tiempo, algunas de ellas han obtenido un grado de reconocimiento institucional, apreciándose una evolución en los objetivos, trascendiendo la realización de actividades dirigidas únicamente a sus propios compatriotas a las actividades dirigidas a la sensibilización y la diversidad cultural.

El fomento del asociacionismo sobre diversidad cultural ha constituido una línea de actuación del Gobierno de Aragón y de las corporaciones locales. Este apoyo se ha materializado fundamentalmente, a través de la cesión de espacios, asesoramiento técnico en el momento de la constitución, apoyo técnico en la formulación de proyectos y formación. Se conceden ayudas económicas para actividades puntuales a asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, especialmente a través de su participación en las convocatorias que se realizan desde la administración y, generalmente, mediante la aprobación de proyectos presentados, y justificación posterior de gastos.

La presencia de mujeres en las asociaciones se ha incrementado, incluso en puestos directivos, el caso más representativo es en el tejido asociativo gitano, a pesar de ello, no podemos hablar de paridad por género, predominando la presencia masculina. También es destacable el surgimiento de asociaciones formadas por jóvenes, que muestran mayores niveles de formación.

## **Conclusiones**

La participación política constituye una tarea pendiente de los procesos de integración.

Respecto a la población extranjera, existe un escaso porcentaje de población con derecho a voto, a ello habría que sumarle una serie de dificultades asociadas, como la falta de información, la escasa publicidad sobre el procedimiento, la obligatoriedad del registro previo... que tienen su consecuencia en bajos niveles de participación (Moya y Viñas, 2012).

Los niveles de participación política de la población gitana tampoco son elevados. Ambos colectivos comparten una desafección respecto al sistema electoral español, no se sienten representados.

La participación política requiere un nivel de integración mínimo, pero también es necesaria la información y la formación sobre los procesos electorales democráticos.

El discurso político no atrae a los electores de culturas "minoritarias", en general, suele ser un tema que pasa desapercibido. Tampoco parece existir una suficiente promoción de la participación política por parte de las instituciones y de organizaciones sociales.

La valoración positiva de los órganos de participación sobre diversidad cultural se sustenta en el reconocimiento como órganos de diálogo, coordinación, así como planteamiento, visibilización y reivindicación de necesidades y demandas. Existe una demanda de mayor información a la población, así como mayor peso de las propuestas planteadas en la política pública aragonesa, ya que las recomendaciones del Foro no tienen carácter vinculante.

Respecto a la participación social se esperaría, por el tiempo transcurrido desde que muchas personas de origen extranjero llevan viviendo en Aragón, incluso algunas de ellas nacionalizadas, que los niveles de participación en organizaciones, asociaciones o entidades sociales fuese más elevada.

En muchas de ellas, el porcentaje es mínimo o nulo. La participación, en las diferentes esferas de la vida social, constituye un elemento clave en el proceso de integración, pero para que sea efectiva, es necesario que se realice en igualdad de derechos y obligaciones por parte de todas las personas.

El asociacionismo está atravesando un momento de difícil subsistencia. Existe apoyo institucional al asociacionismo pero, a pesar de ello, estas asociaciones han tenido que hacer frente a una serie de dificultades como el complicado acceso a las subvenciones públicas, la no inclusión de ayudas para el mantenimiento de locales o pago a pastores, sacerdotes, predicadores o imanes, la escasa cualificación, la complejidad de gestión de los proyectos, la escasa participación de los asociados, la falta de estructuras de segundo orden, la falta de formación en gestión y dependencia de los líderes.

Sobre el apoyo institucional surge un debate de si el peso o esfuerzo a realizar tendría que pasar por que estas asociaciones se integren en organizaciones más diversas y plurales, o por promocionar la inclusión de personas de distinto origen, incluida la española en las asociaciones de inmigrantes.

El incremento de presencia de mujeres y de población joven en el tejido asociativo es un buen dato, que requiere de atención especial y de apoyo institucional, por su potencial para alcanzar mayores niveles de implicación política y social.

### **Principales retos en el ámbito de la Participación**

- Potenciar la participación social a través de la normativa aragonesa y órganos de participación:

- Incorporar la diversidad cultural de manera transversal en los distintos planes sectoriales y en los reglamentos de participación ciudadana del territorio aragonés.
  - Extender la participación de departamentos o institutos públicos que no participan en el Foro de Inmigración o en la Mesa Interdepartamental.
  - Visibilizar y difundir las propuestas de las Comisiones de Trabajo del Foro, así como los avances logrados, al conjunto de la ciudadanía.
  - Garantizar la diversidad cultural en los procesos participativos de las instituciones públicas
- Favorecer la presencia de personas de origen extranjero y minorías en actividades y asuntos de la ciudadanía:
    - Priorizar aquellos programas, proyectos... presentados a las distintas convocatorias públicas de subvenciones que incorporen la diversidad cultural como principio de actuación.
    - Promover la participación de personas de diferentes culturas en actividades deportivas, culturales y de ocio.
    - Promover la participación de personas de diferentes culturas en el ámbito laboral, sanitario y educativo.
    - Promover la participación de personas de diferentes culturas en entidades sociales, sindicatos, ONG
- Incentivar la participación política:
    - Promover el conocimiento del funcionamiento electoral.
    - Actuar sobre la desafección existente respecto a la participación política de estos colectivos.
- Fortalecer el asociacionismo:
    - Proporcionar apoyo técnico y económico a las asociaciones
    - Desarrollar procesos formativos

Por lo que respecta al área de Sensibilización, el Informe-Encuesta llevado a cabo en 2014 sobre "Evolución del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España", analiza las actitudes de la población española ante la inmigración.

Se ha detectado un cambio de tendencia, concretamente se ha producido un aumento de nueve puntos respecto a la encuesta de 2012, de esta manera el 35% de los encuestados fueron clasificados como "tolerantes" o "aperturistas".

Estereotipos negativos, prejuicios, discriminación y racismo minan la convivencia y la cohesión social, interviniendo de manera transversal a distintos ámbitos (laboral, vivienda, salud, educación, acceso a servicios...) y en distintos colectivos, siendo la población gitana, migrante y refugiada una de las más afectadas.

Especial relevancia tiene la discriminación por motivo de género.

Las mujeres gitanas o migrantes están sometidas a estereotipos y prejuicios negativos, que las alejan de condiciones igualitarias respecto a otras mujeres y/o a la población en

general. Estereotipos como "mujer gitana ladrona", "mujer latinoamericana promiscua" ... son algunos ejemplos que se repiten en nuestra sociedad.

Sufren una múltiple discriminación, donde a la condición de género se une la nacionalidad, la etnia o raza. Por otro lado, algunas de estas mujeres también tienen que hacer frente a la discriminación "hacia dentro", es decir, la que proviene de su propia cultura.

Todo ello genera procesos de victimización y de estigmatización, así como una serie de factores de exclusión social que deben ser tenidos en cuenta a la hora de planificar acciones en cada uno de estos ámbitos.

La mayoría de profesionales y técnicos que trabajan en este ámbito, así como personas de origen extranjero y gitanas constatan un incremento del llamado racismo sutil, y micro racismo; pero también de pequeñas manifestaciones de rechazo y desprecio en la vida diaria.

En estos últimos años hemos observado como aparecen nuevas manifestaciones de xenofobia y rechazo al pueblo gitano, a las personas refugiadas y inmigrantes económicos en toda Europa, en las que las redes sociales e Internet y los medios de comunicación sirven de aliento al racismo, xenofobia, antisemitismo, islamofobia, antigitanismo, homofobia y otras formas de intolerancia.

*El "Informe RAXEN, Especial 2016. Discurso de odio y Tsunami de xenofobia e intolerancia"*, emitido por Movimiento contra la intolerancia, en el cual se concluye que en 2016 España ha asistido a un "alarmante" incremento del discurso y **delitos de odio**. En este Informe se contabilizan 500 incidentes frente a los 452 que recogieron en el informe de 2015. En Aragón, se hacen eco de 27 sucesos.

Desde el Ministerio del Interior, y a través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se han tomado una serie de medidas para la detección y la cuantificación de estos incidentes, como la elaboración de protocolos, manuales y cursos de formación.

Las fuertes oleadas de antigitanismo que se producen en Europa han requerido de una atención especial a este fenómeno en auge.

Según la *Recomendación de Política General Nº 13 de la ECRÍ sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los Romaníes/Gitanos* "el antigitanismo es una forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso del miedo, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante".

La Fundación Secretariado Gitano viene realizando informes anuales sobre los casos de discriminación y antigitanismo ocurridos en nuestro país.

En el *Informe anual FSG 2017 Discriminación y Comunidad Gitana. Fundación Secretariado gitano*, se recogen 202 casos de discriminación y 394 personas gitanas han sido víctimas de discriminación (frente a los 154 casos y 287 personas de 2016), cifras que indican un incremento de las situaciones de discriminación y antigitanismo en nuestro país.

Los ámbitos más relevantes de detección han sido en los medios de comunicación e internet (68 casos frente a los 33 del año anterior), y en empleo (44 frente a los 21 de 2016) y acceso a servicios (28). La principal causa de este rechazo arraigado hacia los gitanos y las gitanas son los prejuicios y estereotipos y la falta de conocimiento de esta minoría. Esta discriminación es mayor en la población joven y en las mujeres.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, los incidentes agrupados por ámbitos son los siguientes: uno en los medios de comunicación, dos (uno en Huesca y otro en Zaragoza) respecto al acceso a bienes y servicios, tres en el ámbito de empleo (dos en Huesca y

uno en Zaragoza) y dos en Zaragoza respecto a servicios policiales; en total ocho casos, lo que indica un nivel muy bajo respecto a otras comunidades autónomas.

El informe insiste en no pretender ser un estudio exhaustivo de los casos reales que se dan en nuestro país *"hay muchos más casos de antigitanismo y romafofia, pero la mayoría no se denuncian, de manera que podemos decir que lo que aparece en este Informe es sólo "la punta del iceberg" de un problema grave, el rechazo generalizado de la sociedad española mayoritaria hacia la comunidad gitana"*.

Los atentados terroristas que se vienen sucediendo en Europa han disparado la **islamofobia** u odio al islam.

La Plataforma Ciudadana contra la Islamofobia (PCI) se hacía eco de un incremento de incidentes relacionados con esta manifestación de racismo. En España, en 2016, estos incidentes se duplicaron con respecto al año anterior, superando el medio millar.

En concreto, se produjeron 284 incidentes contra musulmanes en general y contra el islam, 81 contra mujeres, 57 contra mezquitas, 23 contra niños, 31 contra personas refugiadas y 34 contra activistas.

Los atentados de Barcelona y Cambrils, ocurridos en agosto de 2017, han desencadenado un clima general de desconfianza, de rechazo social y de la propagación de un discurso de odio incentivado por las redes sociales e internet.

Todo ello unido a una serie de incidentes como agresiones físicas a musulmanes, ataques y pintadas a mezquitas. Algunas organizaciones y personas musulmanas han condenado estos atentados, que bajo el lema "No en mi nombre" hacen un llamamiento a la paz.

En estos últimos años se han realizado un gran número de programas y actuaciones encaminados a lograr la **igualdad de trato** y la lucha contra la discriminación y el racismo, incluyendo actuaciones de sensibilización y formación por parte de las administraciones públicas como de las entidades sociales y de las propias asociaciones. Todas ellas persiguen entre sus objetivos desterrar estereotipos, prejuicios, prácticas que podrían ser la base de comportamientos discriminatorios y racistas, y de conflictos entre vecinos y vecinas.

Una de las recomendaciones de la implementación de acciones de formación y de sensibilización es que se trate de intervenciones enmarcadas en un plan de acción, es decir, que no sean actuaciones puntuales.

Uno de los avances desarrollados en Aragón desde hace años, es la introducción de una metodología comunitaria y participativa. Proyectos como la *Estrategia ZGZ Ciudad Antirrumores*, son un ejemplo de ello.

*Los Medios de comunicación y las redes sociales.*

Las imágenes que se asocian a la inmigración suelen ser de muy diversa índole, pero más allá de una cierta polifonía, la visibilización que se suele hacer alimenta la estigmatización social de determinados colectivos.

Las redes sociales e Internet se han convertido en un medio de gran difusión de estereotipos, prejuicios, rumores y del discurso racista y para organizar grupos racistas, xenófobos y de intolerancia extrema.

Actualmente se está hablando del racismo digital, un fenómeno que aumenta progresivamente y que proclama internacionalmente el desprecio racial y/o cultural.

En Facebook existen gran cantidad de páginas con denominaciones como: *"Odio a los gitanos"*, *"Contra la invasión inmigrante"* ...El Ciberodio entendido como las comunicaciones electrónicas de la información que diseminan mensajes o informaciones antisemitas, racistas, intolerantes, extremistas o terroristas se está extendiendo peligrosamente.

Estas comunicaciones electrónicas incluyen Internet, (páginas webs, redes sociales, "web 2.0", contenidos generados por los usuarios, páginas de contactos, blogs, juegos online, mensajería instantánea y e-mail) y otras tecnologías basadas en ordenadores y móviles (como mensajes de texto, WhatsApp).

Se han iniciado medidas para frenar esta discriminación en las redes y en los medios, como encuentros con profesionales, manuales de uso del lenguaje y tratamiento de la información, acuerdos con Google y Facebook... a pesar de ello, es necesario incrementar acciones para frenar estas acciones.

## **Principales conclusiones**

La discriminación es un problema que afecta a numerosas personas y que tiene su origen en características diferenciadoras como el género, la orientación social, las creencias...; siendo la nacionalidad u origen nacional una de las que se manifiesta en mayor medida y con mayor grado de violencia. Colectivos como población gitana y personas árabes son los que sufren mayor discriminación.

Se han conseguido importantes avances como modificaciones en el ámbito normativo y nuevas leyes que configuran un nuevo escenario de no tolerancia a este tipo de manifestaciones.

A pesar de ello todavía quedaría por incorporar una Ley Integral para la Igualdad de Trato y no Discriminación que aglutinase todas las realidades.

La detección del discurso y delitos de odio es un primer paso para visibilizar este problema.

España no muestra cifras tan elevadas de delitos de odio como está ocurriendo en otras ciudades europeas, ni tampoco han proliferado partidos radicales xenófobos que fomentan la discriminación y odio.

Aragón todavía presenta porcentajes inferiores respecto al resto del país. Pero más allá de las cifras, la realidad nos muestra que el discurso del odio existe y se ramifica en distintos ámbitos de nuestra sociedad.

Los datos y la opinión de los entrevistados apuntan a una situación que, sin ser excesivamente problemática en número, lo es por su carácter transversal afectando a distintas áreas y por sus graves consecuencias personales y sociales.

Respecto a la denuncia y activismo ante el discurso y delitos del odio en cualquiera de sus manifestaciones, destacar la creación de la *Oficina Aragonesa contra la Discriminación*. Dado el poco tiempo desde su implantación, todavía es pronto para valorar su funcionamiento, en este momento está avanzando en aspectos como la creación de una red de colaboradores, la formación y la difusión, entre otros.

Las cifras oficiales solo reflejan una pequeña parte de la realidad, la víctima tiene que hacer frente al miedo a la denuncia, miedo a las posibles repercusiones legales o al rechazo de la sociedad, temor que se incrementa si son inmigrantes "sin papeles". La mayoría carece de información, existe un desconocimiento de sus derechos y de dónde hay que acudir y el proceso a seguir.

Otra de las posibles causas de la baja incidencia de denuncias, son los sentimientos de baja autoestima e inferioridad, incluso de infravaloración del suceso, muchos opinan que "es un peaje que tienen que pagar", otras muchas personas, no son conscientes de su condición de víctima, a veces, porque la han sufrido desde su infancia, llegando a "normalizar" estas situaciones.

Por otro lado, muestran desconfianza hacia las medidas que la administración va a adoptar. Ello requiere un trabajo previo de concienciación y de información no solo a las

personas más vulnerables, sino también a profesionales de la administración (médicos, profesores, trabajadores sociales, abogados...), personal y voluntarios de entidades sociales, personas en contacto con estas personas, con el objeto de incrementar su sensibilidad hacia este problema y adquieran capacidades y habilidades para afrontarlo, a la vez de intervenciones dirigidas al empoderamiento de estos colectivos.

Este es un trabajo que debe ser abordado desde la administración pública y la sociedad civil.

Realizada la detección y el registro de los incidentes, es necesario que las denuncias tengan una respuesta administrativa o jurídica, como señala una persona entrevistada, *"la discriminación no puede salir a coste cero"*; así como proporcionar atención a las víctimas, con el objeto de reponer el daño sufrido.

Unos de los planteamientos de intervención en esta área se basa en la transversalidad.

En este sentido, se han realizado avances a la hora de abordar la discriminación desde un enfoque integrado, fomentando la responsabilidad de todos los servicios, departamentos o ámbitos. No obstante, ésta sigue siendo una tarea que requiere de mayor esfuerzo.

Esto implica introducir una serie de cambios de tipo procedimental y estructural, incorporando a todos los departamentos implicados. Esto significa, por un lado, que todos los Departamentos han de convertirse en elementos activos y trabajar fomentando la igualdad y la no discriminación; y por otro que las políticas públicas deben contemplar la perspectiva cultural, como se está haciendo con la perspectiva de género.

Es necesario incidir en la discriminación dirigida hacia las mujeres y jóvenes, al ser los que mayor tienen que sufrir el rechazo diario.

Se echa de menos espacios de encuentro entre personas de diversas culturas. La convivencia, en líneas generales, favorece actitudes más favorables.

La metodología comunitaria y participativa está resultando eficaz a la hora de diseñar proyectos destinados a favorecer la diversidad cultural. Es necesario compartir buenas prácticas y avanzar en el conocimiento, para mejorar y conseguir mejores resultados. En este sentido, uno de los retos es la elaboración de estrategias de evaluación de impacto.

En Aragón existe un gran número de actuaciones de formación y de sensibilización intercultural que tienen un importante valor como estrategias de evitación y prevención.

Del diagnóstico se desprende que la sensibilización no debe plantearse como una serie de acciones aisladas, sino como un proceso de intervención social interrelacionado con el trabajo directo que cotidianamente se realiza con las personas de origen extranjero. Actualmente predominan en ámbitos como el educativo, administración y salud y el ámbito urbano frente al rural. Otros ámbitos como vivienda o empleo han sido objeto de menos intervenciones.

La mayoría de las actuaciones de las entidades sociales y asociaciones vienen determinadas por la concesión de subvenciones públicas. Se ha avanzado en la coordinación, implementando algunas acciones como la puesta en marcha de plataformas, la participación en redes formales e informales, reuniones institucionales... pero el solapamiento entre actuaciones y la falta de información apunta a que sigue siendo una asignatura pendiente.

La formación tiene que dirigirse a proporcionar información, pero sobre todo a cambio de actitudes, tiene que ser una formación reflexiva. Hemos observado que preferentemente está llegando a personas con perfiles y actitudes sensibles a la diversidad intercultural. Existe una dificultad para llegar a aquellos colectivos más reacios o ambivalentes.

Por último, incidir en el papel de los medios de comunicación y de las redes sociales en Internet o en teléfonos móviles. Es necesario no infravalorar sus efectos, visibilizando, denunciando y concienciando a la sociedad y a los profesionales de su valor pernicioso en la convivencia y cohesión social.

### **Principales retos en el ámbito de la Sensibilización**

- Combatir los actos discriminatorios y racistas:
  - Visibilizar los discursos y delitos de odio, así como todas manifestaciones discriminatorias que se produzcan en el territorio aragonés.
  - Avanzar en la implantación de la Oficina Aragonesa contra la discriminación.
  - Impulsar la denuncia de estos actos y la reparación del daño a las víctimas.
  - Empoderar a las víctimas
  
- Incrementar acciones formativas
  - Impulsar acciones dirigidas a modificar estereotipos y prejuicios negativos hacia la diversidad cultural.
  - Introducir principios y acciones dirigidas a la igualdad y no discriminación, de manera transversal, en proyectos y actuaciones, que no abordan específicamente este aspecto.
  - Difundir experiencias y buenas prácticas.
  - Ampliar este tipo de intervenciones en el conjunto de los departamentos y servicios públicos, así como en entidades sociales y las propias asociaciones.
  - Avanzar en el cambio de actitudes ambivalentes y reacias hacia la diversidad cultural.
  
- Fomentar la convivencia intercultural
  - Generar y potenciar espacios de encuentro que faciliten la convivencia intercultural.
  - Reconocer y visibilizar los casos de éxito en la de convivencia y el respeto entre las distintas comunidades y culturas
  - Diseñar y programar actividades comunitarias orientadas a la convivencia y el respeto entre las distintas comunidades.
  - Aplicar una metodología participativa y comunitaria.
  - Formar a profesionales en la mediación y de forma específica, a miembros de las distintas comunidades culturales
  - Reflexionar y actuar sobre la incidencia de los medios de comunicación y las redes sociales en la diversidad cultural
  
- Identificar y potenciar la difusión de recomendaciones y de buenas prácticas relacionadas con la representación de la diversidad en los medios de comunicación.



- Utilizar las redes sociales para difundir un discurso antiodio en pro de la igualdad.
- Difundir y utilizar las herramientas que las redes sociales disponen para denunciar el uso del lenguaje racista, xenófobo, islamófono, etc. en los medios digitales (Google, Facebook, Instagram, etc.)
- Fomento de la incorporación de la gestión de la diversidad en los medios de comunicación. Incorporación de aspectos positivos y de buenas prácticas.
- Establecer observatorios y códigos deontológicos específicos orientados al respeto de la diversidad cultural en los medios de comunicación.