



Ayuntamiento de
FUENLABRADA



Cofinanciado por
la Unión Europea

CAMUS

CITIZEN AUDITORS AND MUNICIPAL SERVICES
AGAINST STRUCTURAL DISCRIMINATION

ENTREGABLE 5.3. PUBLICACIÓN FINAL

PROJECT: 101084548



D 5.3. Publicación Final

Paquete de trabajo	5
Autor(es)	AYTO FUENLABRADA
Nivel de difusión	PU
Fecha de presentación	Abril 2024
Número de proyecto	101084548
Fecha de inicio del proyecto	01/11/2022
Duración	18 meses
Resumen	Publicación final sobre las actividades y productos del proyecto, informe de transferibilidad del proyecto. Documento electrónico y editado idioma español + inglés.





Resumen Ejecutivo	3
Principales hitos del proyecto CAMUS	4
Grupo Motor	4
La Red de Auditoría	5
La metodología aplicada	7
La Fase Piloto de Auditoría a los servicios municipales de Empleo y Policía Local	9
El Plan de Acción Local contra la Discriminación Estructural	14
Desafíos y lecciones aprendidas	16
Identificación de buenas prácticas para la transferibilidad del proyecto	19
Otras recomendaciones para la transferibilidad, escalabilidad y replicabilidad del proyecto CAMUS	25
Conclusiones y Recomendaciones	27

CONTENIDO





Resumen Ejecutivo

El presente informe hace un recorrido sobre las principales actividades e hitos resultantes, y evalúa la transferibilidad del proyecto europeo CAMUS, co-financiado por la Unión Europea a través del Programa "Citizens, Equality, Rights and Values Programme".

El proyecto CAMUS se diseñó e ideó para dar respuesta a una necesidad detectada dentro del Ayuntamiento de Fuenlabrada, y se conformó y ejecutó a través de mencionado programa europeo, con el apoyo de Mechelen (Bélgica), la Mesa por la Convivencia de Fuenlabrada, la Universidad Nacional de Educación a Distancia, y DINAMIA S. COOP. MAD.

El objetivo final del proyecto es el desarrollo y puesta en marcha de una metodología novedosa que facilite la auditoría de los servicios públicos a través de una Red de Auditoría Ciudadana.

La Red de Auditoría Ciudadana es un proceso participativo en el que los ciudadanos colaboran en la supervisión y evaluación de los servicios municipales, analizando la existencia de posibles elementos que puedan derivar en situaciones de discriminación dentro de las administraciones públicas. Así, el carácter innovador de este proyecto se sustenta en la Red de Auditoría Ciudadana, siendo la protagonista de auditar la discriminación ejercida por los propios servicios públicos, y no por otros agentes externos.

Este informe analiza la viabilidad de aplicar las lecciones aprendidas y las mejores prácticas del proyecto europeo CAMUS a otras organizaciones, y principalmente, a otras administraciones públicas.



Principales hitos del proyecto CAMUS

Grupo Motor



El proyecto CAMUS recogía en su descripción el necesario establecimiento de un Grupo Motor. El Grupo Motor se compuso por un conjunto de personas que trabajaron de manera activa la promoción y el respaldo de la inclusión de grupos vulnerables o potenciales de sufrir cualquier tipo de discriminación dentro de las administraciones públicas. Este grupo se conformó por personas miembros de la comunidad, profesionales, funcionarios gubernamentales, líderes sociales, académicos, entre otros, consiguiendo de este modo, un grupo multidisciplinar. Así, se pretendía aportar una visión heterogénea y externa por parte de personas que no estaban involucradas en el desarrollo del proyecto de manera continua, pero que, sin embargo, son partes interesadas del mismo.

El Grupo Motor, entre otros cometidos, debía hacer un seguimiento externo del proyecto, validando hitos simbólicos como la metodología de trabajo, o una previa identificación de posibles situaciones de discriminación, asimismo, el Grupo Motor fue el encargado de establecer criterios para seleccionar la plantilla de trabajadores que recibirían la formación.

En conclusión, el propósito principal del Grupo Motor fue, por un lado, el de validar, por otro, servir de apoyo experto en el desarrollo del Proyecto CAMUS y para la consecución de sus principales objetivos.



La Red de Auditoría Ciudadana



La Red de Auditoría Ciudadana ha surgido como un mecanismo efectivo para promover la inclusión, la aplicación de los Derechos Humanos y la participación ciudadana en la gestión pública.

La Red de Auditoría Ciudadana se ha conformado en el seno de la Mesa por la Convivencia de Fuenlabrada, entidad asociativa que a la vez representa a un conjunto de asociaciones del municipio cuya finalidad es la promoción de la inclusión social de la ciudad.

La Red de Auditoría Ciudadana se desarrolló en base al Protocolo de la Red de Auditoría Ciudadana para la Discriminación Estructural¹ definido por la propia Mesa por la Convivencia con apoyo del Grupo Motor establecido dentro de la organización Ayuntamiento de Fuenlabrada.

El proyecto europeo CAMUS ha demostrado éxito en la implementación de la auditoría ciudadana en dos servicios municipales del Ayuntamiento de Fuenlabrada: empleo y policía.

¹ Documento Anexo I





Asimismo, la visión de integración e inclusión se ha trabajado y aplicado con un enfoque estructural, bajo el paraguas de un marco legal ya desarrollado en España y a nivel internacional definido a través de:

- La Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.
- El Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Artículo 21: 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.
- La Constitución Española de 1978, artículo 9.2 2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social





La metodología aplicada

La metodología aplicada en la implementación del Proyecto se ha basado en:

1. Un proceso de formación diseñado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia para más de 20 personas de plantilla de trabajadores municipales.



2. Un proceso de formación adaptado a las personas que conforman la Red de Auditoría Ciudadana.





3. El diseño de un método de valoración denominado “la Caja de Herramientas para la identificación de la discriminación de los servicios municipales”³.
4. La puesta en marcha de una APP móvil para el proceso de auditoría.

5. El desarrollo de un cuaderno de campo para facilitar la obtención de información cualitativa sobre las posibles situaciones de discriminación estructural en la administración pública.
6. La implementación de una Fase de Auditoría Piloto y su consecuente análisis apoyado por personas expertas en los procesos de inclusión e integración social.

³ Anexo II



La Fase Piloto de Auditoría a los servicios municipales de Empleo y Policía Local

La Fase Piloto de Auditoría Ciudadana a la administración local para auditar la discriminación estructural busca identificar las formas de discriminación arraigadas dentro de la administración local, y más concretamente, dentro del Ayuntamiento de Fuenlabrada, en los servicios municipales de Empleo y Policía Local.

Este proceso se desarrolló por diferentes actores de la Red de Auditoría Ciudadana, favoreciendo que este fuese un grupo heterogéneo, preferentemente, personas que potencialmente podrían pertenecer a grupos vulnerables.

Así, la metodología aplicada en esta fase fue la siguiente:

1. Trabajo de Gabinete

La metodología de investigación planteada, de carácter cualitativo y cuantitativo, permite lograr una mayor riqueza de planteamientos y una profundización en los distintos puntos de vista, acercándonos a los discursos y prácticas institucionales objeto de la auditoría ciudadana.

A continuación, se hace una breve aproximación a las diferentes técnicas de planteadas para la recogida de thick data, que supone el registro, análisis e interpretación de información referida al contexto y las percepciones, apreciaciones y emociones experimentadas por las personas participantes en el proceso metodológico.

Se incluyen aquí todas las tareas vinculadas al desarrollo de las Auditorías Ciudadanas, y que suponen la sistematización, revisión y análisis preliminar de toda la información referida a los servicios municipales objeto de auditoría. Además del diseño metodológico de las técnicas a emplear, se han desarrollado los materiales necesarios para la elaboración de conclusiones y recomendaciones por parte de la Red de Auditoría Ciudadana.

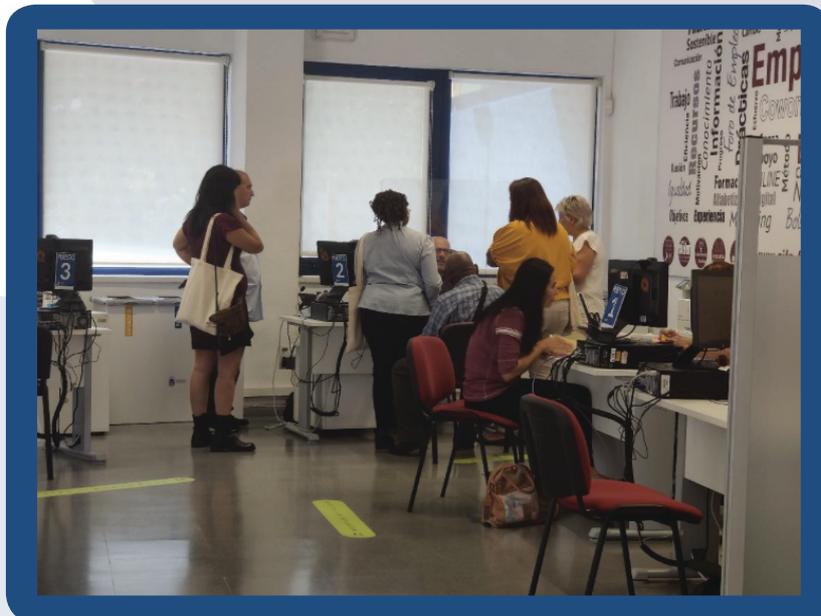


En la Fase inicial del proceso auditor se desarrolló la revisión documental de los servicios municipales que forman parte de la experiencia piloto de auditoria en el marco del Proyecto CAMUS. La información facilitada tanto por los propios servicios de policía y empleo ha servido para tener datos de:

- a. Normativa y reglamentación vinculante de los servicios.
- b. Organización y Protocolos de funcionamiento.
- c. Memoria anual de actividad del servicio.
- d. Formularios para la tramitación, consulta o gestión por parte de la ciudadanía.
- e. Recursos web disponibles.
- f. Notas de prensa municipales, noticias, referencias expresas o reconocimientos en informes o publicaciones.
- g. Datos sociodemográficos y estadísticos.

En la presente Fase final del proceso auditor, este informe contendrá el análisis de resultados y la presentación de conclusiones y posteriormente, se elaborará otro informe de recomendaciones para el Plan de Acción, previsto en el Proyecto CAMUS.

2. Observación participante



Esta metodología implica tener una mirada activa en el escenario social elegido para ser estudiado. Conlleva aprender sobre las actividades de las personas en estudio en su escenario natural, a través de la observación y participando en sus actividades.





Por medio de la observación participante, bien mediante la visita concertada o no concertada a los servicios municipales objeto de auditoría, las personas que conforman la Red han generado la información suficiente para dar respuesta a las preguntas que facilitan el estudio exploratorio, y que están recogidas en la APP diseñada y desarrollada en el marco del Proyecto CAMUS. Cada una de las personas auditoras ha remitido un único formulario en el que se ha dado respuesta a todos los ítems recogidos. Para evitar duplicidades, entradas erróneas o interpretaciones diversas, se facilitó una presentación de la APP, realizando una experiencia de testeo para evaluar y valorar posibles mejoras.

De forma complementaria a las diferentes “hojas de registro” generadas por la APP con las respuestas completadas, se elaboró un Diario de Campo que, con un previo ejercicio de análisis (individual y/o colectivo) viabiliza el vuelco de información de carácter cualitativo, con el objeto de enriquecer el relato de observación de las personas integrantes de la Red de Auditoría.

3. Talleres participativos de diagnóstico y/o de contraste





Se ha estimado conveniente planificar espacios grupales de encuentro con personas especialmente relevantes de los servicios auditados, para ampliar información o valorar aspectos concretos de éstos. Este encuentro se realizó en los días previos a la realización de la Fase Piloto de la Auditoría con los servicios de Empleo y Policía Local donde expusieron el funcionamiento de los servicios y las instalaciones donde se desarrollan.

También se ha realizado un taller de mapeo concreto para facilitar el uso de las herramientas de investigación con la Red de personas Auditoras y otro taller para el intercambio de resultados del proceso de la Fase Piloto.

4. Taller de Mapeo

La formación del Taller de Mapeo se centró en la explicación metodológica de la observación participante protagonista en esta fase con el apoyo de la presentación de la App y el Diario de Campo para capacitar a las personas auditoras y facilitar el trabajo a desarrollar por parte de la Red de Auditoría Ciudadana.

El objetivo es dar respuesta a las preguntas elaboradas en el estudio exploratorio y generar información suficiente para el análisis cualitativo posterior a través de las “hojas de registro” generadas por cada persona auditora a través de la App. El resultado del Diario de Campo nos permitirá tener una visión más completa de la auditoría siendo un complemento a la información recabada porque se realiza desde una actitud analítica y crítica con el entorno observado.

5. Taller de Análisis con un equipo de personas expertas

En este espacio la Red de personas Auditoras hicieron balance de la experiencia de la Fase Piloto tras la auditoría a los servicios Públicos de Empleo y Policía Local. Para este taller fueron facilitadas dos herramientas metodológicas: un DAFO y un cuestionario de evaluación de la App y el Diario de Campo.

Los resultados de este taller permitieron finalizar la fase de auditoría con una gran satisfacción por parte de las personas auditoras que han mostrado una opinión muy positiva de todo el proceso del que han formado parte. La visión analítica y crítica adquirida en este proceso por parte de la Red de Auditoría hizo posible que los datos arrojados fueran tenidos en cuenta en la elaboración del Plan de Acción contra la discriminación estructural.

Asimismo, este taller se desarrolló con el apoyo de personas expertas en la materia de integración e inclusión, quienes apoyaron y facilitaron en el proceso de análisis.



Por su parte, en cuanto a las herramientas empleadas:

Las herramientas diseñadas para la elaboración de la Fase Piloto de la Auditoría Ciudadana a los servicios públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada se han desarrollado en el marco específico del Proyecto CAMUS y, por lo tanto, sus especificidades son entendidas dentro de las necesidades del Proyecto.

Dentro del Toolkit (Caja de herramientas para la no discriminación estructural) para identificar la discriminación estructural encontramos las herramientas para el desarrollo de la auditoría a través de fichas metodológicas y modelos de documentación para facilitar el desarrollo de la auditoría.

1. APP. Diseño, contenido y estructura

La finalidad de la APP del proyecto CAMUS es facilitar el trabajo a desarrollar por parte de la Red de Auditoría Ciudadana.

Su creación ha sido parte de un proceso colaborativo que ha considerado de forma integral todos los motivos discriminatorios, con el ánimo de contemplar los obstáculos que dificultan o impiden garantizar el acceso universal de los servicios públicos.

La aplicación consta de una batería de 34 preguntas donde cada persona auditora ha tenido que responder en una escala que va desde el valor "0" que significa "totalmente en desacuerdo" y el valor "5" "completamente de acuerdo" y respuestas abiertas que justifiquen la puntuación. Las preguntas se han agrupado en tres bloques: Accesibilidad, participación y calidad del servicio.

El resultado de cada auditoría ha generado "hojas de registro" por cada persona auditora y cada servicio auditado que serán la base del presente informe de análisis de resultados de la Fase Piloto de la Auditoría Ciudadana a los servicios de Empleo y Policía Local del Ayuntamiento de Fuenlabrada.



2. Diario de campo. Contenido y estructura

El Diario de Campo es una herramienta de investigación que ofrece multitud de posibilidades de uso; sirve como instrumento complementario de otras técnicas vinculadas a los procesos de auditoría como son los cuestionarios, las entrevistas o el análisis documental. Resulta imprescindible entender el diario de campo como un ámbito en el que la descripción y la reflexión se aúnan.

Una parte importante de la labor desarrollada por la persona auditora consiste en investigar problemas, necesidades, situaciones o fenómenos de carácter social. Para esta labor, el Diario de Campo ofrece una amplia posibilidad de utilización, pues sirve como instrumento principal o complementario de varias técnicas de recolección de información, tales como el análisis de contenido la observación.

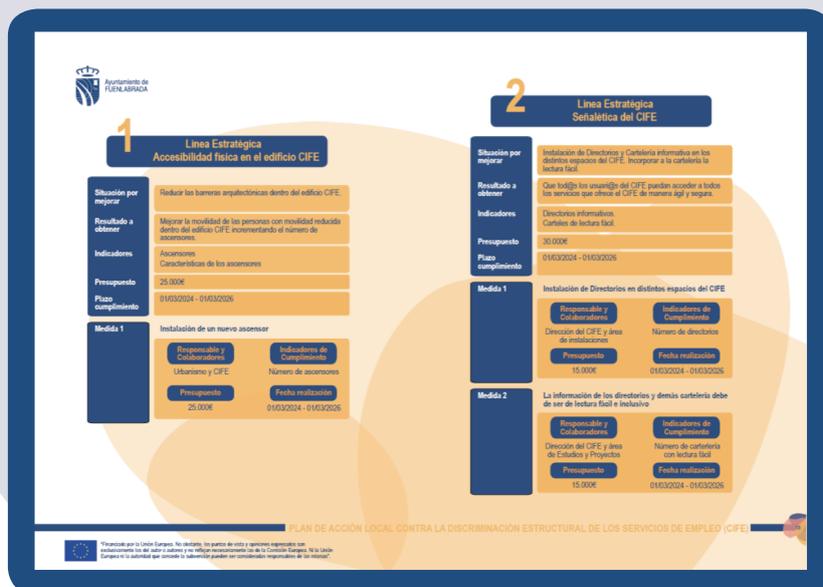
El Diario de Campo propone un total de 4 fichas a cumplimentar para facilitar la obtención de información cualitativa, así como una serie de preguntas detonadoras que puedan facilitar el dialogo entre el personal municipal de los servicios mencionados y la red de auditoría ciudadana. Cada ficha es un apartado concreto para analizar el diseño de las políticas públicas, la accesibilidad, la participación y la calidad del servicio. Cada apartado aborda distintos motivos discriminatorios, así como cuestiones a observar por cada persona auditora.





El Plan de Acción Local contra la Discriminación Estructural

El Plan de Acción Local contra la Discriminación Estructural es un conjunto de medidas y estrategias diseñadas por el Ayuntamiento de Fuenlabrada para abordar y eliminar las formas arraigadas de discriminación dentro de la administración pública.



El Plan de Acción Local contra la Discriminación Estructural responde a:

1. Fase de diagnóstico y evaluación como resultado de la Fase Piloto de Auditoría Ciudadana desarrollada en el apartado anterior.

Dentro de esta fase se ha realizado un análisis de la situación exhaustivo de las diversas formas de discriminación estructural presentes en los servicios municipales de empleo y policía local, identificando los grupos afectados y las áreas prioritarias de intervención.

2. Definición de Objetivos y Metas:

Establecimiento de objetivos claros: Definir metas específicas y medibles para reducir o eliminar la discriminación estructural.

Priorización de acciones: Identificar las áreas de intervención más críticas y establecer metas realistas y alcanzables para cada una.

El establecimiento de estos objetivos y metas lo desarrollaron las personas responsables de cada uno de los servicios municipales, en base a los resultados obtenidos en la fase previa.





3. Asignación de Recursos:

Dentro de esta fase se identificaron los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para la implementación efectiva del plan de acción.

Se llevó a cabo la movilización de apoyo, buscando el apoyo de organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, empresas privadas y otros socios para contribuir con recursos y experiencia.

4. Monitoreo y Evaluación:

Establecimiento de indicadores: Definir indicadores de desempeño para medir el progreso hacia los objetivos del plan de acción.

Establecimiento de un plazo de cumplimiento.

Monitoreo continuo: Realizar seguimiento regular de las actividades y resultados del plan de acción, identificando áreas de éxito y áreas que requieren ajustes.

Evaluación periódica: Realizar evaluaciones periódicas para determinar la efectividad del plan de acción en la reducción de la discriminación estructural y hacer los ajustes necesarios.

5. Comunicación y Difusión:

Los objetivos son: mantener a la comunidad informada sobre el progreso y los resultados del plan de acción a través de diversos medios de comunicación.

La primera acción de esta fase es la presentación del Plan de Acción en la Jornada realizada el 11 de abril, la distribución de las medidas y publicación del plan de acción en la página web municipal.

En resumen, el Plan de Acción Local contra la Discriminación Estructural es un instrumento integral para promover la equidad, la justicia y la inclusión en una comunidad, abordando de manera proactiva las raíces profundas de la discriminación y trabajando hacia una sociedad más igualitaria y respetuosa de los derechos humanos.



Desafíos y lecciones aprendidas

1. Desafío: Mantener a lo largo del tiempo un enfoque de integración e inclusión estructural

1.1. Descripción del desafío: Este desafío implica la necesidad de garantizar que las políticas, prácticas y acciones implementadas sean inclusivas y equitativas para todos los miembros de la comunidad, sin importar su condición o características personales.

Este desafío también se refiere a cambios en la composición de la comunidad: Las comunidades están en constante cambio debido a factores como la migración, la movilidad social y la evolución de las identidades sociales. Esto puede requerir una adaptación continua de las estrategias de inclusión para abordar las nuevas necesidades y desafíos.

1.2. Lección Aprendida y Medida Correctora:

La lección aprendida de este desafío es la importancia de nutrir y fortalecer un Grupo Motor de personas expertas y representantes de la sociedad civil diversa y heterogénea. Este grupo actuará como un validador de los hitos principales del proyecto, incluida la definición de la metodología aplicada y de las herramientas utilizadas.

La medida correctora consistió en:

- Incluir una amplia gama de perspectivas y experiencias en la composición del Grupo Motor, asegurando representación de diferentes grupos y comunidades.
- Facilitar un espacio inclusivo y respetuoso donde se fomente el diálogo abierto y se promueva el intercambio de ideas y experiencias.
- Garantizar que las decisiones y acciones tomadas cuenten con el respaldo y la validación del Grupo Motor, lo que aumentará la legitimidad y efectividad de las intervenciones.
- En resumen, mantener un enfoque de integración e inclusión estructural en el tiempo requiere un compromiso continuo y la participación activa de una variedad de actores y grupos en la comunidad. El Grupo Motor desempeñará un papel fundamental en garantizar que se aborden las necesidades y preocupaciones de todos los miembros de la comunidad de manera equitativa y efectiva.



2. Atraer a diversos segmentos de la sociedad civil a través de medios de comunicación.

2.1. Descripción del Desafío:

El desafío encontrado consistió en atraer y comprometer a diversos segmentos de la sociedad que pueden tener diferentes niveles de interés, acceso o disposición para participar en iniciativas de integración e inclusión estructural. Esto incluye grupos que pueden estar marginados, desconfiados de las instituciones, o que enfrentan barreras económicas, culturales o lingüísticas para participar activamente en programas y actividades comunitarias.

- Desigualdades de acceso: Algunos grupos pueden enfrentar desafíos para acceder a la información sobre las iniciativas de integración e inclusión, ya sea debido a limitaciones económicas, falta de acceso a la tecnología o barreras lingüísticas.
- Desconfianza institucional: La desconfianza hacia las instituciones y autoridades puede disuadir a ciertos segmentos de la sociedad de participar en actividades comunitarias o de colaborar con programas de integración e inclusión.
- Falta de representación: La falta de representación de diferentes grupos en las iniciativas de integración e inclusión puede llevar a una percepción de exclusión y falta de relevancia, lo que dificulta su participación.
- Estigmatización y discriminación: La estigmatización y discriminación pueden ser barreras significativas para la participación activa de ciertos grupos, ya que pueden sentirse marginados o discriminados dentro de la comunidad.
- Falta de interés o conciencia: Algunos segmentos de la sociedad pueden no estar conscientes de la importancia de la integración e inclusión estructural o pueden tener poco interés en participar en actividades comunitarias.





2.2. Lección Aprendida y Medidas Correctivas:

La lección aprendida de este desafío es que se requiere un enfoque proactivo y centrado en la comunidad para superar las barreras y atraer a diversos segmentos de la sociedad. Algunas medidas correctivas aplicadas fueron:

- Estrategias de comunicación inclusivas: Desarrollar estrategias de comunicación que lleguen a una variedad de públicos, utilizando múltiples canales y adaptando el mensaje según las necesidades y preferencias de cada grupo.
- Creación de alianzas y colaboraciones: Establecer alianzas con organizaciones comunitarias, líderes religiosos, grupos de base y otros actores clave para llegar a segmentos específicos de la sociedad y aumentar la confianza y la participación.
- Involucramiento significativo: Fomentar la participación significativa de los miembros de la comunidad en la planificación, implementación y evaluación de las iniciativas de integración e inclusión, asegurando que sus voces sean escuchadas y tenidas en cuenta.
- Formación: Realizar programas educativos para aumentar la conciencia sobre la importancia de la integración e inclusión estructural y abordar estereotipos y prejuicios.

En definitiva, atraer a diversos segmentos de la sociedad a iniciativas de integración e inclusión estructural requiere un enfoque integral que aborde las barreras específicas que enfrentan diferentes grupos y que promueva la participación activa y significativa de todos los miembros de la comunidad.



Identificación de buenas prácticas para la transferibilidad del proyecto

En cuanto a las buenas prácticas o factores de éxito propios del contexto de Fuenlabrada destacan:

1. El Compromiso político.

Una lección fundamental aprendida es que el compromiso político es un factor crucial en la lucha contra la discriminación estructural. La participación activa y el liderazgo de los funcionarios públicos y los responsables políticos son fundamentales para impulsar cambios significativos en las políticas, prácticas y actitudes que perpetúan la discriminación y la exclusión en la sociedad.

La importancia del compromiso político para la replicabilidad, escalabilidad y transferibilidad se basa en:

- **Establecimiento de Prioridades:** El compromiso político permite que la lucha contra la discriminación estructural se convierta en una prioridad en la agenda gubernamental, asignando recursos y atención necesaria para abordar este problema de manera efectiva.
- **Desarrollo de Políticas Inclusivas:** Los líderes políticos pueden influir en la formulación y adopción de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y aborden las causas subyacentes de la discriminación estructural en áreas como el empleo, la educación, la vivienda y la atención médica.
- **Facilitar la auditoría ciudadana:** la falta de compromiso político dificultaría la puesta en marcha de una auditoría ciudadana, y su consecuente publicación de los resultados obtenidos.
- **Promoción de la Sensibilización:** El compromiso político puede impulsar campañas de sensibilización a nivel nacional, regional y local para aumentar la conciencia sobre la discriminación estructural y promover una cultura de respeto y tolerancia.
- **Facilitación del Diálogo y la Colaboración:** Los líderes políticos pueden facilitar el diálogo y la colaboración entre diferentes sectores de la sociedad, incluidos el gobierno, la sociedad civil, el sector privado y la comunidad académica, para desarrollar soluciones integrales y sostenibles.
- **Rendición de Cuentas y Supervisión:** El compromiso político implica la rendición de cuentas por parte de los líderes políticos ante la sociedad, asegurando que se cumplan los compromisos y que se tomen medidas concretas para combatir la discriminación estructural.



Algunas medidas para fomentar el compromiso político al transferir el proyecto CAMUS son:

- **Sensibilización y Capacitación:** Sensibilizar a los líderes políticos sobre la importancia y las implicaciones de la discriminación estructural, así como proporcionar capacitación sobre cómo abordar este problema de manera efectiva.
- **Involucrar a la Sociedad Civil:** Promover la participación activa de organizaciones de la sociedad civil y grupos comunitarios en la formulación y seguimiento de políticas relacionadas con la discriminación estructural.
- **Creación de Alianzas:** Establecer alianzas estratégicas con líderes políticos comprometidos con la promoción de la igualdad y la justicia social para impulsar iniciativas de lucha contra la discriminación estructural.
- **Promoción de Buenas Prácticas:** Reconocer y promover ejemplos exitosos de liderazgo político en la lucha contra la discriminación estructural, para inspirar a otros líderes y fomentar un cambio positivo en toda la sociedad.

2. La involucración de diferentes actores, tal y como se ha enfatizado en el apartado relativo a los desafíos y lecciones aprendidas.

3. El establecimiento de una comunicación activa y la difusión de los resultados y actividades desarrolladas.⁴

Una lección clave aprendida del proyecto es la importancia crítica de la comunicación activa y la difusión efectiva de los resultados y actividades desarrolladas durante las auditorías ciudadanas contra la discriminación estructural. Esta comunicación no solo implica informar a la comunidad sobre los hallazgos y acciones tomadas, sino también involucrar activamente a los diferentes grupos de interés y mantener un diálogo continuo y transparente.

⁴ Algunas de las comunicaciones realizadas dentro del proyecto pueden visualizarse a través de los siguientes enlaces:

Vídeo de Presentación: <https://www.youtube.com/watch?v=CRtC41d95Ww>

Mesa redonda de expertos (webinar): <https://www.youtube.com/watch?v=TD-zbLLyW4Y>

Existen otros contenidos disponibles a través de los canales de comunicación de La Mesa por la Convivencia de Fuenlabrada, como la Conferencia de Resultados (<https://youtube.com/live/35OkOHGznSA?feature=shared>), celebrada el 11 de abril de 2024 o los vídeo-resúmenes del proyecto.





Los beneficios detectados:

- **Transparencia y Confianza:** La comunicación activa y transparente genera confianza en el proceso de auditoría y en las acciones tomadas para abordar la discriminación estructural. Esto ayuda a fortalecer la relación entre la administración local y la comunidad, promoviendo la colaboración y el apoyo continuo.
- **Participación y Compromiso:** Una comunicación efectiva promueve la participación de la comunidad al informar sobre oportunidades para involucrarse en el proceso de auditoría y contribuir con ideas y comentarios. Esto fomenta un sentido de propiedad compartida del proyecto y un compromiso más sólido con sus objetivos.
- **Visibilidad y Reconocimiento:** La difusión de resultados y actividades permite destacar los logros alcanzados durante el proyecto, reconociendo el trabajo de los participantes y generando interés y apoyo tanto a nivel local como más amplio. Esto puede ayudar a aumentar el impacto y la influencia del proyecto en la promoción de la inclusión y la equidad.
- **Aprendizaje y Mejora Continua:** Comunicar los resultados y lecciones aprendidas durante el proyecto proporciona una oportunidad invaluable para el aprendizaje y la mejora continua. Permite reflexionar sobre lo que funcionó bien, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias y acciones futuras en función de la retroalimentación recibida de la comunidad y otros interesados.
- **Promoción de Buenas Prácticas:** La difusión de resultados también facilita la promoción de buenas prácticas y lecciones aprendidas a nivel local, nacional e incluso internacional. Esto puede inspirar y guiar a otras comunidades que buscan abordar la discriminación estructural de manera efectiva.

Las medidas para implementar una comunicación efectiva al transferir el proyecto CAMUS son:

- **Canal de comunicación diversificado:** Utilizar una variedad de canales de comunicación, como reuniones comunitarias, boletines informativos, redes sociales, sitios web y medios de comunicación locales, para llegar a diferentes audiencias.
- **Lenguaje claro y accesible:** Utilizar un lenguaje claro y accesible al comunicar los resultados y actividades del proyecto, evitando jergas técnicas y términos complicados que puedan ser difíciles de entender para la comunidad.





- Regularidad: Mantener una comunicación regular y consistente a lo largo del proyecto, proporcionando actualizaciones periódicas sobre el progreso y los próximos pasos.
- Evaluación de impacto: Evaluar el impacto de las actividades de comunicación y difusión para identificar qué enfoques son más efectivos y ajustar las estrategias según sea necesario para maximizar la efectividad.

4. Implementación del proyecto bajo una visión de una estrategia participativa en la que la sociedad civil se convierte en un actor fundamental en el desarrollo e implementación de este, desempeñando un papel protagónico en todas las etapas del proceso.

Esto implica involucrar a la comunidad de manera significativa, fomentando su participación y asegurando que sus perspectivas, preocupaciones y necesidades sean tenidas en cuenta en el desarrollo e implementación del proyecto.

La importancia de establecer una estrategia participativa en el proceso de replicabilidad, escalabilidad y transferibilidad se basa, principalmente en:

- Empoderamiento de la comunidad: Al involucrar a la sociedad civil en el proceso, se empodera a la comunidad para que se convierta en agentes de cambio en la lucha contra la discriminación estructural. Esto promueve un sentido de propiedad y responsabilidad compartida del proyecto.
- Diversidad de perspectivas: La participación de la sociedad civil garantiza la inclusión de una variedad de perspectivas, experiencias y conocimientos en el proyecto. Esto enriquece el proceso de toma de decisiones y aumenta la efectividad de las soluciones propuestas.
- Legitimidad y credibilidad: La participación activa de la sociedad civil aumenta la legitimidad y la credibilidad del proyecto ante la comunidad. Esto genera confianza en el proceso y en los resultados obtenidos, lo que a su vez fortalece el apoyo y la colaboración de la comunidad.
- Innovación y creatividad: La colaboración con la sociedad civil fomenta la innovación y la creatividad al permitir la generación de ideas y enfoques nuevos y diversos para abordar la discriminación estructural.
- Sostenibilidad a largo plazo: La participación de la sociedad civil crea una base sólida para la sostenibilidad a largo plazo del proyecto al establecer relaciones de confianza y colaboración con la comunidad y alinear las intervenciones con las necesidades y prioridades locales.





Las medidas para implementar una estrategia participativa al replicar el proyecto son:

- **Consulta y participación:** Involucrar a la sociedad civil desde las primeras etapas del proyecto, consultándola sobre las necesidades y prioridades locales y fomentando su participación activa en la toma de decisiones.
- **Colaboración:** Establecer colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil, grupos comunitarios y líderes locales para trabajar juntos en el desarrollo e implementación del proyecto.
- **Transparencia y comunicación abierta:** Mantener una comunicación abierta y transparente con la sociedad civil, proporcionando información clara y accesible sobre el progreso y los resultados del proyecto, y brindando oportunidades para el diálogo y la retroalimentación.
- **Reconocimiento y agradecimiento:** Reconocer y agradecer el papel crucial que desempeña la sociedad civil en el proyecto, destacando sus contribuciones y celebrando sus logros.

5. Establecer un sistema de evaluación que facilite comprobar que las herramientas y estrategias implementadas tienen un efecto a medio-largo plazo, y no se traten de simple medidas temporales sin un impacto medible real.

Esto implica ir más allá de simplemente medir el éxito a corto plazo y asegurarse de que las intervenciones sean sostenibles y generen resultados tangibles y duraderos en la comunidad. Se considera especialmente necesario:

- **La medición de impacto real:** Un sistema de evaluación robusto permite medir de manera precisa y objetiva el impacto real de las intervenciones en la reducción de la discriminación estructural y la promoción de la igualdad y la inclusión. Esto ayuda a asegurar que las acciones implementadas estén generando resultados significativos y positivos para la ciudadanía.
- **Identificación de Mejores Prácticas:** La evaluación a medio y largo plazo permite identificar qué herramientas y estrategias son más efectivas en la lucha contra la discriminación estructural, así como qué enfoques pueden requerir ajustes o mejoras. Esto facilita la identificación y promoción de mejores prácticas que puedan ser replicadas en otros contextos.





- Ajuste de estrategias: La retroalimentación obtenida a través del sistema de evaluación permite ajustar y adaptar las estrategias según sea necesario para maximizar su efectividad y relevancia en el tiempo. Esto garantiza que las intervenciones sigan siendo pertinentes y adecuadas a medida que evolucionan las necesidades y desafíos de la comunidad.

Algunas medidas detectadas para establecer un sistema de evaluación efectivo se basan en:

- La definición de indicadores: Identificar indicadores clave que reflejen los objetivos y resultados esperados del proyecto a medio y largo plazo.
- Recopilación de datos: Implementar métodos de recopilación de datos rigurosos y confiables para monitorear el progreso y el impacto de las intervenciones a lo largo del tiempo.
- Análisis e interpretación de resultados: Analizar e interpretar los datos recopilados de manera sistemática y objetiva, identificando tendencias y patrones significativos.
- Apoyo y colaboración para la evaluación en personas expertas en el ámbito de la lucha contra la discriminación estructural.



Otras recomendaciones para la transferibilidad, escalabilidad y replicabilidad del proyecto CAMUS

A continuación, se desarrollan algunas ideas claves y estratégicas para facilitar la transferibilidad, escalabilidad y replicabilidad del proyecto CAMUS en otras administraciones locales, regionales, nacionales e internacionales, tanto públicas como privadas, con el objetivo de identificar, y trabajar en la erradicación de la discriminación estructural.

- **Desarrollo de un marco conceptual:** Es necesario establecer un marco conceptual integral que sirva como base teórica para entender y abordar la discriminación estructural. Este marco debería incluir definiciones claras, tipos de discriminación, factores causales y estrategias efectivas para su eliminación.
- **Adaptación a diversos contextos socio-culturales:** Reconocer y respetar las diferencias culturales y contextuales en la implementación del proyecto CAMUS. Esto implica adaptar las estrategias y herramientas para que sean culturalmente sensibles y relevantes en diferentes entornos, garantizando así su efectividad y aceptación por parte de la comunidad.
- **No tener miedo al fracaso:** la exposición a una auditoría ciudadana que lucha contra cuyo objetivo es la evaluación de la existencia de discriminación estructural dentro de las administraciones públicas supone la aceptación por parte de cualquier organización de que existen áreas de mejora dentro de la misma. No obstante, este tipo de auditorías también recogen circunstancias o resultados propios de valorar dentro de la organización, la identificación de buenas prácticas o de estrategias de trabajo que pueden replicarse en otros servicios municipales, administraciones locales, regionales, nacionales o internacionales.



- **Formación:** Proporcionar capacitación y desarrollo de capacidades a los equipos encargados de implementar el proyecto CAMUS en otras administraciones locales. Esto incluye formación en metodologías de auditoría ciudadana, técnicas de recopilación y análisis de datos, así como sensibilización sobre la discriminación estructural y estrategias para combatirla.
- **Colaboración y establecimiento de alianzas estratégicas:** Colaborar con organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, entidades gubernamentales fortalece el alcance y el impacto del proyecto CAMUS. Estas asociaciones pueden proporcionar recursos adicionales, experiencia y redes de apoyo que faciliten la implementación y ampliación del proyecto.

Al implementar estas ideas clave y estratégicas, se puede facilitar la transferibilidad, escalabilidad y replicabilidad del proyecto CAMUS en diferentes contextos y geografías, ampliando así su impacto en la erradicación de la discriminación estructural a nivel local, regional, nacional e internacional.



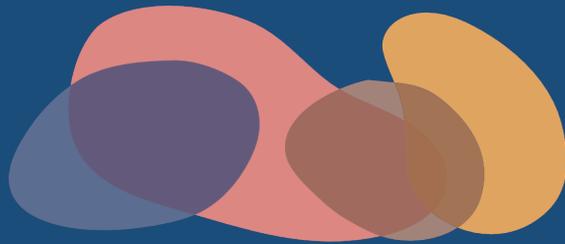
Conclusiones y Recomendaciones

Las conclusiones y recomendaciones extraídas del informe subrayan la necesidad de adaptar el enfoque de auditoría ciudadana a las particularidades y demandas específicas de cada administración o entidad receptora.

A continuación, se pretende sintetizar las principales recomendaciones y conclusiones del presente informe:

- **Adaptabilidad contextual:** Es crucial reconocer y responder a las particularidades de cada administración o entidad receptora al transferir el proyecto CAMUS. Esto implica adaptar el enfoque de la auditoría ciudadana para que se ajuste a las características y necesidades específicas de cada contexto, incluyendo aspectos demográficos, culturales, políticos y económicos.
- **Planificación y compromiso:** La transferibilidad de un proyecto europeo como CAMUS requiere una cuidadosa planificación y un compromiso sólido por parte de todas las partes interesadas involucradas en el proceso. Esto incluye a los responsables políticos, funcionarios gubernamentales, representantes de la sociedad civil y otros actores relevantes.
- **Puesta en marcha de políticas eficaces:** La transferibilidad del proyecto CAMUS puede contribuir a la implementación de políticas públicas más efectivas y sensibles a las necesidades de grupos vulnerables. Al adaptar y replicar las estrategias exitosas de la auditoría ciudadana, las administraciones públicas pueden mejorar su capacidad para abordar y prevenir la discriminación estructural en sus comunidades.

En resumen, el informe concluye que, si bien la transferibilidad de un proyecto europeo como CAMUS requiere un enfoque adaptado, con la planificación adecuada y el compromiso de todas las partes interesadas, es posible lograr resultados significativos en la lucha contra la discriminación estructural dentro de las administraciones públicas. Adaptar el enfoque de la auditoría ciudadana a las características y necesidades específicas de cada administración receptora es fundamental para garantizar el éxito y la efectividad de la transferencia del proyecto.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

dinamia

MECHELEN

