



GURENET NEWSLETTER

NÚMERO 1 ENERO—ABRIL 2007
NUMBER 1 / JANUARY-APRIL 2007

2007 Año Europeo Para la Igualdad de Oportunidades para Todos

Ars4All, por Kevin Osmond

Igualdad de Oportunidades y Redes de Cooperación: una apuesta de futuro, por Leire Monterrubio

Mediación e Integración, por Ana Uzqueda

Entrevista a Cécile Grevobal, Directora de Políticas del Lobby Europeo de Mujeres

PROYECTOS: Casidis y Equility in Health

2007 European Year of Equal Opportunities for All

Ars4All, by Kevin Osmond

Equal Opportunities and Cooperation Networks: a bet for the future, by Leire Monterrubio

Mediation and Integration, by Ana Uzqueda

Interview to Cécile Grevobal, Policies Director from the European Women's Lobby

PROJECTS: Casidis and Equality in Health

© Asociación Gurenet por la Integración y el Empleo, 2007.

Los contenidos y opiniones publicadas en esta revista pertenecen a sus autores. Su copia total o parcial está permitida siempre que se mencione su autoría y se referencie la fuente GURENET Newsletter.

The contents and opinions published in this newsletter belong to their authors. Their total or partial copy is allowed as long as it includes a reference to the authors and the source GURENET Newsletter.

Queremos agradecer su interés y colaboración desinteresada a todas las personas y entidades que han hecho posible este número de la revista.

GURENET NEWSLETTER es una publicación electrónica gratuita, de carácter cuatrimestral, dirigida a todas aquellas personas implicadas en el ámbito de la integración social, cultural y laboral.

We would like to thank all the people and organisations that made possible the publication of this number of the newsletter.

GURENET NEWSLETTER is an electronic and free publication addressed to all the people involved in the fields of social, cultural and labour integration.

INDICE DE CONTENIDOS EN CASTELLANO

Editorial	<i>Pg. 6</i>
Arte Para Todos, por Kevin Osmond	<i>Pg. 8</i>
Igualdad de Oportunidades y Redes de Cooperación: una puesta de Futuro, por Leire Monterrubio	<i>Pg. 12</i>
Mediación e Intervención, por Ana Uzqueda	<i>Pg. 16</i>
Entrevista a Cécile Grevobal, Directora de Políticas del Lobby Europeo de Mujeres	<i>Pg. 19</i>
Luchar contra las discriminaciones en el empleo y en el acceso a la vivienda: Proyecto Casidis	<i>Pg. 26</i>
Igualdad en el ámbito de la salud: Proyecto Equality in Health	<i>Pg. 28</i>
Se diferente – Poesía de un escolar	<i>Pg. 30</i>

TABLE OF CONTENTS IN ENGLISH LANGUAGE

Editorial	<i>Pg. 7</i>
Arts4All, by Kevin Osmond	<i>Pg. 10</i>
Equal Opportunities and Cooperation Networks: a bet for the future, by por Leire Monterrubio	<i>Pg. 14</i>
Mediation and Integration, by Ana Uzqueda	<i>Pg. 18</i>
Interview to Cécile Grevobal, Policy Director from the European Lobby of Women	<i>Pg. 23</i>
Combat discrimination at work and its impact on access to housing: Casidis project	<i>Pg. 27</i>
Equality in health field: Equality in Health project	<i>Pg. 29</i>
Be different – A School Child’s Poem	<i>Pg. 31</i>

EDITORIAL

Este mes estrenamos año, y por nuestra parte queremos aprovechar para estrenar también nuestra revista y arrancar, de esta forma, un medio que pretende llevar a un amplio colectivo de interesados reflexiones, información, experiencias... en definitiva, que busca ser un punto de encuentro que aporte un granito de arena al complejo mundo en el que nos toca vivir.

La complejidad, cuando se traduce en diversidad, es fuente de enorme riqueza. Sin embargo, también la diversidad mal gestionada puede generar problemas importantes y llevar a situaciones de exclusión y discriminación. Conocer, entender y aceptar la diversidad es un primer paso importante para conseguir una sociedad integradora en la que todas las personas tengan participación.

La Unión Europea ha declarado este año que comenzamos el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. Este es un claro signo de la necesidad de luchar contra la discriminación y a favor de la igualdad y la diversidad. La dotación de recursos financieros puede suponer un empuje importante, centrado en los cuatro ejes que se han considerado como principales: aumentar la conciencia sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, estimular el debate para incrementar la participación de los sectores sociales menos favorecidos, concebir la diversidad como algo positivo y promover una mayor cohesión social.

El material promocional elaborado por la Unión Europea con motivo de este Año pone de relieve algunos apuntes que merecen nuestra atención. Por ejemplo, destaca que la mayoría de los europeos cree que el origen étnico, la religión, la discapacidad o la edad pueden ser obstáculos a la hora de encontrar un empleo incluso cuando la cualificación es la misma. Si nos fijamos en algunos porcentajes destacan que las mujeres europeas todavía cobran una media de un 15% menos que los hombres desarrollando el mismo trabajo, o que los trabajadores mayores tienen una tasa de empleo del 40% frente al 62% de media. También más de la mitad de gays, lesbianas, transexuales o bisexuales han experimentado tratos discriminatorios en las escuelas o en sus familias. Los inmigrantes y las minorías étnicas, por su parte, tienen el doble de riesgo de sufrir exclusión social.

Así pues, esperamos que este año termine pleno de experiencias positivas y suponga importantes avances hacia una sociedad europea integradora y participada por todos y todas.

Igualmente esperamos que estas líneas sean de su interés y que nos ayuden, con sus comentarios, sugerencias y aportaciones, a construir un punto de encuentro para todos aquellos que trabajamos por la igualdad de oportunidades y la integración.

Más información: <http://equality2007.europa.eu>

EDITORIAL

This month we start a brand new year and we would like to take the opportunity to start our newsletter and release a mean that intends to provide all interested collectives with thoughts, information, experiences..., in short, looks for being a meeting point that does its bit in the complex world where we live.

Complexity, when understood as diversity, is a source of wealth. Nevertheless, a badly managed diversity can also generate important problems and create situations of exclusion and discrimination. A great first step towards a inclusive society where everyone participates is to know, understand and accept diversity.

The European Union declared this new year the European Year of Equal Opportunities for All. This is a significant sign of the need of fighting against discrimination and pro equality and diversity. The financial resources can imply a key push, focused on four main axes: raising awareness on the right to equality and non-discrimination, stimulating the debate on ways to increase the participation of groups in society with higher risk of exclusion, understanding diversity as a positive fact and promote higher levels of social cohesion.

Promotional materials, developed by the European Union in the framework of this year, highlight some key aspects. For example, most of the Europeans believe that a person's ethnic origin, religion, disability or age can be an obstacle for finding a job, even if the qualifications are the same. If we take a look at some percentages we can check how European women are still paid on average 15% less than men to do the same job, or how older workers have and employment rate of 40% compared to the European average of 62%. Moreover, more than a half of gay, lesbian, transgender or bisexual Europeans have suffered from discriminatory treatment or prejudice in schools or in their families. Immigrants and ethnic minorities face a double risk of being socially excluded.

This way, we hope that this year finishes plenty of positive experiences and brings important achievements towards and inclusive and participated European society.

Equally, we hope you find these lines interesting and that you help us, with your comments, suggestions and contributions, build a meeting point for all the people working in the fields of equal opportunities and integration.

More information in: <http://equality2007.europa.eu>

ARTS4ALL – ARTE PARA TODOS

Kevin Osmond

El lápiz se mueve a través de la página: unas pocas líneas creando una mujer que lee, un perro durmiendo, un artista dibujando. El arte es la forma más antigua de comunicación visual para contar historias asociadas con cualquier cosa, desde la caza prehistórica de animales a cómo el mundo comenzó, y cuando se une a la danza y la actuación el arte se convierte en el medio más poderoso de expresión creativa.

Como artista e intérprete creo que el arte proporciona una oportunidad increíble para involucrar a las personas con discapacidad y para construir un puente entre comunidades, tanto si tienen discapacidad como si no. Sin embargo, encontrar la mejor forma en que el arte es visto es un problema. Aunque la mayoría de las galerías están comprometidas con construir sus edificios accesibles para todos, a menudo proporcionan rampas para usuarios de sillas de ruedas y Braille y comentarios en voz para personas con discapacidades visuales, muy raramente tienen en cuenta cómo los trabajos se muestran para que sean accesibles. Durante el 2006 coordiné una exhibición con un pequeño grupo de artistas comprometidos con hacer el arte accesible para todos. Titulada 'Art4Access' (Arte para el Acceso) las pinturas fueron colgadas a 80 centímetros desde el suelo, de tal forma que eran fácilmente vistas por los visitantes en silla de ruedas y se unió a un ambiente sonoro apropiado. Algunas pinturas también se crearon para ser tocadas, incluyendo una que fue colgada de forma horizontal para que el visitante pudiera recorrer con sus manos el cuadro y explorar su textura. A pesar de algunos comentarios de usuarios con cuerpos capacitados diciendo que "los cuadros estaban colgados muy bajos", por primera vez en sus vidas fue el usuario de una silla de ruedas el que tuvo un contacto visual directo con el cuadro, mientras que el resto tenía que inclinarse ligeramente para ver la imagen mostrada!

Por supuesto, algunas galerías aseguran que a los artistas con discapacidades se les da una oportunidad de exhibir sus obras. Por ejemplo, la Kiasma National Gallery de Helsinki tiene una política de inclusión que incluye la promoción de exhibiciones por grupos incluyendo Kirsikoti: una comunidad de artistas con discapacidad mental.

Kiasma celebra la creatividad de grupos de artistas que a menudo encuentran muy difícil que se les ceda espacio en una galería y más sobre su trabajo, incluyendo un impresionante catálogo negro de su revista, que puede encontrarse en <http://typo.kiasma.fi>

Pero, ¿qué ocurre con otras formas de arte? Varias organizaciones están totalmente comprometidas con involucrar y comunicarse con todas las personas, sin importar su raza, género y discapacidad. Por ejemplo, CandoCo está liderando una compañía de danza contemporánea de bailarines discapacitados y no discapacitados con el ethos de que "la danza es accesible para cualquiera", quien ha reinventado "los lazos de la danza probando que la virtuosidad no está confinada en un cuerpo capacitado". Con base en el Reino Unido, CandoCo desafía la forma en la que la danza es percibida, rompiendo las barreras entre todos los tipos de bailarines, tanto si tienen una discapacidad física como si no. Se puede encontrar más información en <http://www.candoco.co.uk/>.

Pero no es solo el mundo de la danza el que está abrazando la discapacidad y promocionando la creatividad. También con base en Londres, *Remark!Films* apoya a los directores de cine sordos para hacer realidad sus sueños convirtiéndolos en realidad. *Remark!Films* también proporciona un apoyo incalculable creando programas formativos que promueven la inclusión.

Como creador de Sign-Net: una iniciativa europea que enseña lengua de signos a personas oyentes para que pueden comunicarse con la comunidad no oyente, utilicé *Remark!Films* para producir un paquete formativo de e-learning en español, finlandés e inglés. Su experiencia en la filmación de lengua de signos fue increíble, y se puede encontrar más información sobre su trabajo en <http://www.remarkaccess.co.uk/>

Por supuesto, no tienes que ser una gran organización para contribuir a hacer el arte accesible para todos. En el Reino Unido existe una iniciativa que se llama “The Big Draw” (El Gran Dibujo). Promovido por “Drawing Power: The Campaign for Drawing” (El Poder del Dibujo: la Campaña de Dibujo” (www.drawingpower.org.uk), este evento anual es solo uno de los varios desarrollados para promocionar el dibujo como forma de expresión y está apoyado internacionalmente por reconocidos artistas, incluyendo a David Hockney y Quentin Blake. La idea es que cualquier individuo u organización puede llevar a cabo un evento que celebre el dibujo, organizándose la mayoría de los eventos los octubres de cada año. Durante los últimos tres años he organizado uno en una pequeña ciudad en Hampshire, utilizando la Quaker Meeting House como local. Trabajando en un enorme cuadro, con suministro de lápices, pintura, te y pastas, se unieron personas de todas las edades, ¡la más joven tenía un año y la más mayor 92!

Por supuesto, no se trata solo de arte sino también de conversación, y “El Gran Dibujo” da a las personas una oportunidad para encontrarse y hablar no únicamente de arte sino también de la vida, el universo y ¡todo!

Si es realmente posible para “una persona hacer marcar la diferencia” esto desde luego se aplica al arte. Las comunidades pueden involucrarse y motivarse a través del desarrollo de iniciativas artísticas que reconozcan la importancia del arte como un poderoso medio de expresión. Como artista residente en WOMAD 2006 me sorprendió el número de visitantes que se quedaban fascinados viéndome pintar y que querían hablar de arte. Después de todo, no importa lo viejo que eres, ¡el arte saca la magia de todo el mundo!



KJ Osmond es artista, ilustrador y diseñador e-learning creando trabajos accesibles para todos. Ha trabajado por toda Europa, especialmente con personas con discapacidad. Ha creado paquetes de e-learning incluyendo “The Teenage Years” (Los años de Adolescencia), “Travel with Me” (Viaja Conmigo) y “Your School Day” (Tu Día de Escuela) para jóvenes autistas y con síndrome Asperger y otros trabajos que pueden encontrarse en www.raisinghorizons.com. Comercializados bajo el nombre de Joe Bilby, puedes ver sus animaciones y otros trabajos en <http://www.esnips.com/web/JoeBilbysOtherStuff>

Contacta en KJOsmond@aol.com

ARTS4ALL

Kevin Osmond

The pencil moves across the page: a few lines creating a woman reading, a dog sleeping, an artist drawing. Art is the oldest form of visual communication telling stories associated with anything from prehistoric animal hunts to how the world began and when linked to dance and performance the arts become the most powerful means of creative expression.

As both an artist and performer I believe that the arts provide an amazing opportunity to engage people with disabilities and to build a bridge between communities, whether they are disabled or not. However, finding best practice in the way in which art is viewed is problematic for although most galleries are committed to making their buildings accessible to all, often providing ramps for wheelchair users and Braille and spoken commentaries for the visually impaired, they rarely consider how the work is displayed to make it accessible. In 2006 I co-ordinated an exhibition by a small group of artists committed to making art accessible to all. Entitled 'Art4Access' the paintings were hung at 80cms from the floor, so they could be easily viewed by wheelchair visitors and linked to ambient sounds as appropriate. Some paintings were also created to be touched, including one that was hung horizontally so that a visitor could run their hands over the picture to explore its texture. Despite some comments from able bodied users that the 'paintings were hung too low' for the first time in their lives it was the wheelchair user who had direct eye contact with the picture, while others had to bend slightly to view the work on display!

Of course, some galleries are ensuring that artists with disabilities are given the opportunity to exhibit. For example, Helsinki's Kiasma National Gallery has an inclusion policy that includes promoting exhibitions by groups including Kirsikoti: a community of artists with mental disabilities.

Kiasma celebrates creativity from groups of artists who often find it very difficult to be given gallery space and more about their work, including an impressive back catalogue of their magazine, can be found at <http://typo.kiasma.fi>

But what about other art forms? A number of organisations are totally committed to engaging and communicating with all people, regardless of race, gender and disability. For example, *CandoCo* are a leading contemporary dance company of disabled and non-disabled dancers with the ethos that 'dance is accessible to everyone' who have reinvented 'the boundaries of dance by proving that virtuosity wasn't confined to the able bodied.' Based in the UK, *CandoCo* challenge the way in which dance is perceived, breaking down the barriers between all types of dancers, whether they are physically disabled or not, and more information can be found at: <http://www.candoco.co.uk/>.

But it's not just the world of dance that is embracing disability and promoting creativity. Also based in London *Remark!Films* support deaf film makers to achieve their dreams by turning them into reality. *Remark!Films* also provide invaluable support when creating training programmes that promote inclusion. As the creator of Sign-Net: a European initiative that taught Sign language to hearing people so that they could communicate with the non hearing community, I used *Remark!Films* to produce an e-learning package in Spanish, Finnish and English. Their expertise in the field of filming Sign Language was incredible and more information about their work can be found at <http://www.remarkaccess.co.uk/>

Of course, you don't have to be a large organisation to contribute to making the arts accessible for all. In the UK, there is an initiative called 'The Big Draw'. Promoted by 'Drawing Power: The Campaign for Drawing' (www.drawingpower.org.uk), this annual event is just one of several developed to promote drawing as a means of expression and is supported by internationally recognised artists including David Hockney and Quentin Blake. The idea is that any individual or organisation can run an event that celebrates drawing with the majority of events taking place in October each year. For the past three years I've organised one in a small town in Hampshire, using the Quaker Meeting House as a venue. Working on a huge picture, with supplies of pencils, paints, tea and biscuits, it has brought together people of all ages, the youngest aged 1 and the eldest aged 92! Of course, it's not just about art but also about conversation and 'The Big Draw' gives people an opportunity to meet and talk, not just about art but also about 'life, the universe and everything'!

If it really is possible for 'one person to make a difference' it certainly applies to the arts. Communities can be engaged and encouraged through the development of arts initiatives that recognise the importance of the arts as a powerful means of expression. As an artist in residence at WOMAD 2006 I was surprised by the number of visitors who were fascinated watching me paint and who wanted to talk about art. After all, it doesn't matter how old you are, the arts bring out the magic in everyone!



KJ Osmond works as an artist, illustrator and e-learning designer creating work that is accessible to all. He has worked throughout Europe particularly with people with disabilities. He has created e-learning packages including 'The Teenage Years', 'Travel with Me' and 'Your School Day' for Autistic and Asperger young people and a number of other packages that can be found at www.raisinghorizons.com. Trading under the name of Joe Bilby you can view his animations and other work at <http://www.esnips.com/web/JoeBilbysOtherStuff>

Contact at KJOsmond@aol.com

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y REDES DE COOPERACIÓN: POR UNA APUESTA DE FUTURO

Leire Monterrubio

De unos años a esta parte, el término Igualdad de Oportunidades ha ido penetrando poco a poco en nuestra terminología cotidiana. No existe artículo, conferencia o exposición que se precie en la que el término Igualdad de Oportunidades no termine surgiendo como ese concepto transversal que todos echamos de menos cuando no aparece pero que ¿hasta qué punto se está utilizando como un término políticamente correcto?

Voy a abordar en esta reflexión dos aspectos que me parecen tremendamente interesantes y que desde una metodología propia de las Ciencias Sociales lleva a hablar no de causalidades sino de correlaciones: la relación existente entre Igualdad de Oportunidades y redes de cooperación y cómo dicha relación, puede y debe convertirse en uno de los pilares fundamentales que ayude a desarrollar unas estructuras realmente sólidas que permitan consolidar el concepto de Igualdad en toda su amplitud.

Me gustaría detenerme por ello en un principio, en el propio concepto de red, y es que es este uno de los ejes de nuestro sistema social, que lleva a reflexionar sobre ese grueso de instituciones y figuras tradicionalmente socializadoras que han empezado a perder fuerza como punto de referencia, llevando la figura del individuo a niveles de exaltación hasta ahora prácticamente desconocidos.

Pero se produce a su vez, y de hecho asistimos a un curioso fenómeno, el surgimiento de redes de interacción, el surgimiento de un nuevo asociacionismo que establece vínculos en distintas áreas de la esfera de la sociedad civil.

¿Es posible entonces hablar de Igualdad de Oportunidades en un contexto como este, en el que la pluralidad y complejidad estructurales son los rasgos que dibujan nuestros espacios de relación social?

Pues creo que podemos responder afirmativamente a esta pregunta, y creo que podemos hacerlo porque contamos con otro de los valiosos frutos del vertiginoso devenir de nuestra sociedad: el capital social y la generación de redes que trabajan en la consolidación de dicho valor individual y comunitario. En definitiva contamos con el denominado capital relacional como base de las redes de cooperación.

Los individuos cada vez en mayor medida acumulamos competencias relacionales fruto de nuestra participación en distintas redes, lo cual aumenta nuestra capacidad de respuesta y también, no olvidemos, define la calidad de dicha respuesta, pudiendo distinguir en este proceso tanto el capital social individual como el comunitario, midiendo ambos la calidad e intensidad de las relaciones.

En un proceso entonces de mejora continua, en el que la implantación de los valores relacionados con la Igualdad de Oportunidades cobra un papel esencial, desarrollar e implantar en todas y cada una de las fases de este proceso de generación de redes de cooperación, el concepto de Igualdad de Oportunidades en sus múltiples manifestaciones, resulta esencial para que realmente tenga efecto en todos los aspectos que constituyen nuestra realidad más próxima.

La concienciación de los agentes clave en los procesos de toma de decisiones se torna como fundamental en un proceso de estas características, pero a su vez constituye sólo un primer paso para identificar y difundir una serie de valores clave en el seno de las redes que apoyen el desarrollo del concepto de Igualdad de Oportunidades desde una perspectiva de conocimiento compartido, de valores y de redes.

Es por ello por lo que abogo por trabajar estos dos conceptos de forma conjunta, articulando los instrumentos necesarios para potenciar las actitudes y valores que faciliten tanto al individuo como a la comunidad generar, al igual que la Penélope de Ulises, las redes que guíen nuestro trabajo hacia la consolidación de valores compartidos en términos reales de Igualdad de Oportunidades.

Y es que no podemos pasar por alto, que cualquier iniciativa que pretendamos llevar a cabo, y la Igualdad de Oportunidades no es una excepción, precisa referencias en el sentido comunitario, precisa de la confianza de los ciudadanos y de la generación de redes consolidadas que promuevan el conocimiento compartido.



Leire Monterrubio es Socióloga, especialista en el desarrollo de estudios y programas de inserción laboral y formación y en igualdad de género.

EQUAL OPPORTUNITIES AND COOPERATION NETWORKS: A BET FOR THE FUTURE

Leire Monterrubio

During the last years, the term of Equal Opportunities has been introduced little by little in our daily terminology. There is no important article, conference or exhibition that does not include the term of equal opportunities as this transversal concept that all of us miss when does not appear. But, to what extent are we using a politically correct term?

In these lines, I will approach two aspects that consider extremely interesting and that, from the social sciences' methodology, allow us to talk not about causalities but about correlations: the existing relation between equal opportunities and cooperation networks, and how this can and must become one of the key axis that helps develop really solid structures that allow to consolidate the concept of equality in its wider sense.

I would like to stop in a principle, the own concept of network. This is one of the axes of our social system, and makes us think about the set of institutions and traditionally socializing figures that has started to lose strength as a reference, bringing the individuals to a level of praising never known up to now.

But at the same time, we live a curious phenomenon, the arising of networks of interaction, the arising of a new asociacionism that establishes links in different areas of civil society.

The, is it possible to talk about equal opportunities in a context where plurality and structural complexity are the features that define our spaces of social relationships?

I think that we can positively answer this question, because we count on other of the valuable results of our society's dizzy daily life: the social capital and the generation of networks that work for the consolidation of this individual and communitarian value. In short, we count on the relational capital as the basis for cooperation networks.

Individuals accumulate more and more relational competences as the result of our participation in different networks, which increases our capacity of answer, and which also defines the quality of this answer. We can distinguish both the individual and communitarian social capital, measuring both the quality and intensity of the relations.

In a process of continuous improvement, in which the implantation of the values related to equal opportunities play a key role, to develop and implement in each and all of the stages of cooperation networks' generation the concept of equal opportunities in its multiple expressions is essential, so it has an effect in all the elements that build our nearest reality.

The awareness-raising of key agents in the processes of decision making becomes fundamental in a process like this but, at the same time, this is only the first step to identify and disseminate a number of essential values within the networks that support the development of equal opportunities concept from a view of shared knowledge, values and networks.

We cannot overlook that any initiative that we intend to accomplish, and equal opportunities is not an exception, requires references in the communitarian sense, requires the confidence of citizens and the generation of consolidated networks that promote the shared knowledge.

For this reason, I propose to work on these two concepts jointly, articulating the necessary tools to promote attitudes and values that facilitate both the individual and the community create networks that, as the Penelope of Ulysses, guide our work towards the consolidation of shared values in terms of real equal opportunities.



Leire Monterrubio is sociologist, specialised in the development of studies on labour insertion and training and in gender equality.

MEDIACIÓN E INTEGRACIÓN

Ana Uzqueda

A partir de un amplio proceso de reflexión sobre el estado de salud y de la calidad de vida social, y frente a las continuas demandas presentadas por la necesidad de dar respuestas a problemas urgentes tales como la integración socio-cultural y la seguridad urbana, ha resultado evidente que el contexto en el cual se origina el malestar social y relacional, la conflictividad y la falta de integración cultural es el propio tejido urbano local. La comunidad local puede convertirse en un lugar de prevención y de cura de los sufrimientos de los individuos y de la colectividad, en la medida en que es sostenida y acompañada en una trayectoria de crecimiento que le permita de transformarse en una verdadera Comunidad, entendida como el contexto de vida en el que las personas se reconocen, desarrollan competencias sociales y valores únicos, y donde se comprometen para individuar soluciones compartidas a los problemas que les concierne.

Por una parte, la presencia cada vez mayor de fenómenos de conflictividad relacional y de tensión social entre las diversas culturas presentes en la ciudad y, por otra, la necesidad de adoptar acciones tendentes a promover una mejor calidad de vida urbana y de prevenir la escalada provocada por los efectos negativos de los conflictos, han inducido muchos municipios italianos a adoptar servicios de mediación social.

Cuando hablamos de mediación social, oímos afirmar que se trata de una práctica socialmente útil para promover la capacidad de gestión de los conflictos en la comunidad y pedagógicamente eficaz en el proceso de autoformación de las personas, que produce beneficios en las relaciones, reducción de costos y sobre todo prevención.

En este sentido, la mediación se configura en forma adecuada para tales objetivos.

Los programas de mediación social, en general, tienen el objetivo de ayudar las personas y los grupos en conflicto a encontrarse en un espacio en el cual afrontar en forma positiva las diferentes perspectivas para generar, donde posible, una solución de recíproca satisfacción y reconocimiento.

La mediación puede ser definida como un proceso tendente a permitir el desarrollo dinámico de una situación de conflicto, abrir canales de comunicación que se habían bloqueado y ofrecer un contexto seguro, protegido, en el cual el conflicto pueda ser expresado y las partes puedan generar respuestas recíprocamente satisfactorias. Los mediadores no resuelven el problema “haciendo descender las soluciones”, sino favoreciendo un proceso que permita a las mismas partes construirlas.

La mediación desde este punto de vista, puede ser considerada una práctica de aprendizaje permanente. Pero esta perspectiva exige no confundir la mediación con una práctica que en el nombre de la igualdad y del respeto abstracto de las diferencias no perciben el cambio, ofreciendo de hecho servicios de asistencia, custodia e invocando la adhesión a un sentimiento de tolerancia que pertenece a un relativismo de la identidad individual, social, cultural, que en el nombre de una no bien entendida paz universal y de un nirvana de las emociones impide cada esfuerzo tendente a la auténtica, cuanto sufrida comprensión de las respectivas identidades y la concreta posibilidad de gestión de conflictos. La mediación concebida en estos términos, impediría la manifestación explícita del conflicto, constituyéndose en un verdadero amortiguador social y cultural.

El espacio relacional provocado por la mediación permite a cada protagonista del conflicto abrirse al otro, concebirse no como antagonista al otro, sino como un “otro posible”.

Pienso que la capacidad educativa de la mediación pasa inevitablemente por una trayectoria reflexiva; por capacidad educativa entiendo la oportunidad ofrecida por la mediación (y provocada por los mediadores, que necesariamente comparten esta perspectiva), de un espacio libre de acción para el reconocimiento humano en un camino de desarrollo sostenible de las relaciones humanas.

En cada conflicto podríamos decir que el horizonte de cada protagonista es la línea imaginada de definición del propio pensamiento indiferenciado, donde continuamente cada uno atribuye al otro, el propio modo de razonar y de actuar. En esta óptica el horizonte de cada parte consiste en pensar el otro como un sí mismo, observarlo pero no reconocerlo en su real identidad.

La mediación promueve el cambio cuando propone a cada parte un espacio libre, un camino de intercambio para el reconocimiento, concretando así su capacidad educativa en acompañar las partes en dirección del cambio (al menos el cambio de la percepción emotiva de tres niveles: yo, el otro y yo en relación al otro).

Es por esto que resulta esencial detenerse también sobre la figura del mediador, que es el “negativo” de la capacidad educativa de la que he hablado. La capacidad educativa de la mediación es la oferta de un trayecto; el mediador es el ejemplo y el instrumento.

La mediación como práctica social, presenta elementos de novedad tal como de no resultar un inútil duplicado de aquello que venía propuesto por el Estado asistencialista.

La mediación o los servicios de mediación no pueden ser “los nuevos servicios sociales”, con esto sobrentendido y reenviando el debate sobre la diferencia que existe entre la mediación como intervención de comunidad y la mediación como encuentro de las partes.

Será deber de las instituciones, en este caso, garantizar que el impacto, creo inevitable, con la intervención social, no implique la desnaturalización de los elementos propios de cada modo de actuar que debe darse en el respeto recíproco.

La mediación es una forma distinta, ni justa ni equivocada, que permite vivir los conflictos y afrontar las situaciones que nos parecen obvias con una mirada diferente, con una apertura diferente.

Para promover la integración, es necesaria la participación activa de la comunidad local, de los ciudadanos que directamente se convierten en protagonistas de acciones tendentes a la mejora de la calidad de la vida urbana.

Si se considera eficaz la acción de prevención de la escalada de los conflictos es esencial crear un amplio consenso social respecto a la cultura de la mediación. Del trabajo previo a la inauguración de un servicio de mediación dependerá que el mismo pueda partir en forma correcta: debe ser contextualizado, debe involucrar todos los sectores del Municipio o Región que la ofrece y nacer del consenso de la institución, no solo como voluntad política.

Es entonces que la mediación podrá garantizar la posibilidad de recuperar un modo nuevo y viejo al mismo tiempo, pero que habíamos perdido, de relacionarnos y reconocernos a nivel social.



Directora Didáctica de la Asociación Equilibrio de Bologna (entidad sin fines de lucro dedicada a la creación de servicios de mediación en materia social, comercial y ambiental, y a la formación de mediadores), abogada, mediadora, docente de técnicas de mediación en el master de Sistemas Extrajudiciales de resolución de conflictos de la Universidad de Siena, Italia, docente del Master de Mediación de la Universidad de Barcelona y de la Escuela Universitaria Profesional de la Suiza italiana.

www.ass-equilibrio.it

MEDIATION AND INTEGRATION

Ana Uzqueda

From a wide process of reflection about the health and quality of social life on, and given the continuous demands aroused from the necessity of solving urgent problems (such as socio-cultural integration and urban security), it becomes evident that the context where the social and relational unrest develops, the conflicts and the lack of cultural integration, is the own local urban fabric. Local community can turn into a place for preventing and healing up individual and collective suffering, as long as it is sustainable and supported in a growing path that allows it to transform in real Community (this understood as the life context in which people recognise each other, develop social competences and unique values, and where they compromise to individualize share solutions for their problems).

Oh the one hand, the more and more frequent existence of relational conflicts and social strain among the different cultures in the city and, on the other hand, the need of adopting actions addressed to promote a better urban quality of life and to prevent the increase of the negative effects of the conflicts, have led to many Italian municipalities to implement services of social meditation.

When talking about social mediation, it is usually claimed that it is a socially useful practice to promote the capacity of managing conflicts in the community and it is pedagogically effective for people's self-training process, that produces benefits in the relations, a reduction of costs and, overall, prevention.

In this sense, mediation configures as the most suitable way to achieve these objectives. In general, programmes of social mediation have the objective of helping people and groups in conflict meet in a space where facing the different approaches in a positive way to generate, when possible, a solution of reciprocal acknowledgement and satisfaction.

Mediation can be defined as a process aimed at allowing a dynamical development of a discrepant situation, opening communication channels that were blocked and offering a protected, secure context where the conflict can be expressed and the different parts can generate reciprocally satisfactory answers. Mediators do not solve the problem "making solutions descend" but favouring a process that allow all the parts to build them.

From this point of view, mediation can be considered as a practice of continuous learning. But this perspective demands not to confuse mediation with a practice that, in the name of equality and an abstract respect of differences, does not perceive the change, offering in fact assistance, custody and invoking the adhesion to a tolerance feeling that belongs to a cultural, social and individual identity relativism that, in the name of a wrongly understood universal peace and a nirvana of the emotions, hinders each effort towards the real comprehension of the respective identities and the concrete possibility of managing conflicts. Mediation conceived in these terms would impede the explicit manifestation of the conflict, constituting a real social and cultural shock absorber.

Relational space provoked by mediation allows each main protagonist of the conflict to open him/herself to the others, understanding him/herself not as antagonist but as "another possible".

I think that the educative capacity of mediation unavoidably includes a reflective path. By educative capacity I understand the opportunity offered by mediation (and provoke by mediators that necessarily share this perspective) of an action free space for human recognition in a way towards a sustainable development of human relations.

In each conflict we could say that the skyline of each protagonist is the imaginary line that defines the own undifferentiated thinking, where each one attributes the other his/her own way of reasoning and acting. Under this view, each part's skyline consists of thinking on the other as a "oneself", observing him/her but does not recognizing his/her own identity.

Mediation promotes a change when proposes each part a free space, an exchanging path for recognising, specifying this way its educative capacity to accompanying the parts towards the direction of change (at least the change of the emotional perception of three levels: me, the other, and me in relation with the other)

For this reason it is essential to stop also in the figure of mediator, who is the "negative" of the mentioned educative capacity. Mediation educative capacity is the offer of a path; mediator is the example and the instrument.

Mediation as social practice presents new elements, such as not becoming a useless duplicate of that proposed by the assistential State.

Mediation or mediation services cannot be the "new social services", with this understood and redirecting the debate over the existing difference between mediation as community intervention and mediation as parts' encounter.

It is institutions duty, in this case, to guarantee that the impact (I think that inevitable) of the social intervention does not imply the desnaturalization of the elements of each way of acting, that should exist in the reciprocal respect.

Mediation is a diverse way, not fair not wrong, that allows to live conflicts and face apparently obvious situations with a different view, with a different openness.

To promote integration it is necessary the active participation of everybody in the local community, of the citizens that become protagonist of actions aimed at improving the urban quality of life.

If we consider efficient the preventive actions of the increasing conflicts, it is essential to create a wide social consensus about the culture of mediation. The proper starting of a mediation service depends on the previous work until the release of the service: it must be put into context, it must involve all the municipality or region sectors that offer it and it must be born in the consensus of the institution, not only as political will.

This way mediation can guarantee the possibility of recovering a new and old way, that we have loose, of meeting with other and recognising us at social level.



Didactical Manager of Asociación Equilibrio from Bologna (non-profit entity devoted to the creation of mediation services in social, commercial and environmental fields, and training of mediators). Lawyer, mediator and teacher of mediation techniques in the Master of Extrajudicial Systems of Conflicts Resolution from the University of Siena, teacher in the Master of Mediation from the University of Barcelona and in the University Professional School from the Italian Swiss.

www.ass-equilibrio.it

ENTREVISTA: CÉCILE GREVOBAL, DIRECTORA DE POLÍTICAS DE LOBBY EUROPEO DE MUJERES

Este año 2007 ha sido declarado el Año Europeo para la Igualdad de Oportunidades para Todos. De alguna forma, esto significa el reconocimiento de la necesidad de unir esfuerzos en la lucha contra la discriminación y a favor de la promoción de la igualdad en Europa.

El mundo cambiante en que vivimos, especialmente en términos de globalización, requiere un mercado laboral flexible. En este contexto, las mujeres europeas pueden encontrar cada vez más obstáculos que provoquen situaciones en las cuales este colectivo no sólo no avanza sino que retrocede. Aunque se han conseguido algunos logros muy importantes en términos de igualdad de oportunidades de género (principalmente en educación y mercado laboral), la situación de las mujeres europeas está lejos de ser la ideal. Es muy fácil comprobar cómo su posición no está equilibrada, sólo tenemos que echar un vistazo desde un enfoque comparativo de género a las índices de empleo, los salarios, el emprendizaje empresarial, la toma de decisiones, la pobreza y la protección social, la salud, la violencia, etc.

Algunas instituciones están contribuyendo enormemente a la mejora del bienestar y la calidad de vida de las mujeres en Europa. El Lobby Europeo de Mujeres (EWL) es una de estas entidades clave comprometidas con los valores de igualdad.

Cécile Grevobal, directora de Políticas del EWL, nos concedió una entrevista en la que pudimos repasar la labor de su organización, los principales logros de las mujeres en los últimos años, y las principales líneas de trabajo a seguir en un futuro inmediato.

Gurenat: ¿Cómo definiría el Lobby Europeo de Mujeres?

Fundado en 1990, el Lobby Europeo de Mujeres es la mayor alianza de organizaciones no gubernamentales de mujeres en la Unión Europea. Nuestra voz es influyente y marca una significativa diferencia, ya que trabajamos conjuntamente para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, nos dirigimos de forma activa a los aspectos que afectan la justicia económica y social para las mujeres, el liderazgo de las mujeres y la toma de decisiones, los derechos humanos de las mujeres, la violencia contra las mujeres y la diversidad de las mujeres.

G: ¿Cuáles son, en su opinión, los principales logros en términos de igualdad de género de los últimos años?

No se han producido grandes logros en las políticas de la Unión Europea en los últimos años. El principal sería la introducción de importantes artículos en el Tratado de Amsterdam. Desde entonces no se ha hecho demasiado. La Directiva de igualdad de género en bienes y servicios de 2004 supone un progreso, pero necesita verse cómo será implementada.

La creación de un Instituto de Género es un logro. La intención por parte de la Unión Europea de trabajar también en áreas fuera del empleo y las políticas sociales es muy buena (por ejemplo, los compromisos hechos en el Itinerario Europeo para la Igualdad de Género, de marzo de 2006), pero habrá que ver que pasa en la práctica.

G: El pasado 25 de noviembre fue declarado el Día Internacional de la Violencia Contra las Mujeres. Las cifras son realmente desalentadoras. ¿Cuáles son, en su opinión, las acciones clave que deben ser tomadas para eliminar este tipo de violencia de nuestra sociedad?

El Día Internacional contra la Violencia contra las Mujeres existe desde 1991. El EWL cree que es necesario combatir todas las formas de violencia incluyendo la violación, el asalto sexual, la pornografía, la prostitución, la mutilación genital femenina, el acoso sexual y la violencia doméstica a través de varias medidas.

Por un lado, del **aseguramiento de políticas dirigidas a la prevención, el apoyo de las víctimas, la responsabilidad del perpetrador y la concienciación pública**. En prevención, asegurando legislación apropiada que proporcione seguridad para las mujeres, las intervenciones entre agentes que antepongan la seguridad de las mujeres y que hagan al perpetrador visible y responsable frente a las sanciones penales y civiles. También Planes de Acción Nacionales y Estándares Europeos de Buenas Prácticas. En el apoyo a las víctimas, poniendo la seguridad de las mujeres en el centro de las intervenciones de apoyo a las víctimas, y los indicadores de recursos, actividades y necesidades que surjan (refugio, asesoramiento, educación, apoyo judicial, etc.). En cuanto a la responsabilidad de perpetrador, apoyando el desarrollo de intervenciones entre agentes que se asienten firmemente en los sistemas de justicia civil y criminal, asegurando que el perpetrador y el crimen son entendidos por todos los actores de los sistemas judiciales para que se den las sanciones apropiadas y se proteja a las víctimas. Y, desde la concienciación pública, es crítico que la opinión pública entienda la naturaleza criminal de la violencia doméstica y que esta sea apoyada por los líderes políticos a nivel parlamentario y con apoyo público con recursos a aquellos que están trabajando con las víctimas. Hay que enfatizar que la violencia doméstica no es un asunto privado, sino un crimen; enfatizar que el asalto sexual y la violación son crímenes clave dentro del crimen general de la violencia doméstica.

Por otro lado, **denunciando la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos**. Hay que trabajar para asegurar que todos los Gobiernos firmen y ratifiquen mecanismos relevantes de protección de los derechos humanos para la protección de los derechos humanos de las mujeres. Mientras que todos los Estados Miembros han firmado la CEDAW (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), la implementación de los derechos que contiene no se ha generalizado de forma uniforme en todos los Estados.

G: Otra fuente de desigualdad es el papel de las mujeres dentro de la familia, actuando como cuidador principal de familiares dependientes. ¿Pueden las medidas activas de conciliación laboral y familiar ser la clave que equilibre esta situación?

Efectivamente, no puede haber igualdad de género en una sociedad en su conjunto si no hay igualdad entre hombres y mujeres en los hogares y en el reparto del cuidado y las tareas domésticas. Los cambios en este área requieren un enfoque exhaustivo dirigido a, en primer lugar, los estereotipos de género y la educación; en segundo lugar, las políticas del mercado laboral; en tercer lugar, la creación de servicios suficientes, de calidad y asequibles de cuidado para niños y todos los dependientes; y en cuarto lugar, cambios en la legislación sobre reconciliación de trabajo y vida privada (pueden consultar nuestro Manifiesto sobre el Cuidado para información más detallada)

Lo que es crucial y central para nuestro trabajo es que las mujeres y los hombres tengan opciones reales de comprometerse en un empleo pagado y que puedan combinar de forma igualitaria y sostenible sus vidas privadas y la responsabilidad laboral sin apoyarse en la “doble carga laboral” de las mujeres.

G: Algunas veces la discriminación de género puede ser fácilmente detectada, pero otras es más sutil. Por ejemplo, los presupuestos públicos pueden promover o mantener tratos discriminatorios. ¿Cree que las Administraciones Públicas de los Estados Miembros son conscientes de esta realidad?

Los presupuestos de género, que supone mirar y definir los presupuestos desde una perspectiva de género, deberían ser una herramienta muy poderosa para cambiar estas cosas. Esto no significa necesariamente más dinero para los derechos de las mujeres, sino mirar cómo se está gastando el dinero y ver si beneficia de igual forma a las mujeres y los hombres, significa contribuir a una mayor igualdad. Por ejemplo, es habitual que una comunidad gaste un 80% del presupuesto deportivo para el apoyo de un club de fútbol local. Este presupuesto no es usado para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte, incluso aunque el programa comunitario pueda decir “promover el deporte para todos”. En la práctica, los recursos no se gastan en una concienciación de género y este ejemplo se puede usar para todas las áreas. Los Estados Miembros están haciendo progresos y los presupuestos de género están comenzado a utilizarse, pero no de forma suficiente y ciertamente no en toda la Unión Europea. Debería haber más formación y sensibilización en ello.

G: El 1 de enero de 2007 dos nuevos países se unen a la Unión Europea. ¿Cree que la situación de las mujeres en Bulgaria y Rumanía es similar a la situación de éstas en los otros Estados Miembros?

La situación entre Estados Miembros es todavía muy diferente ahora, y también lo es la situación de las mujeres. Nosotras ya tenemos una coordinación nacional en Bulgaria y trabajamos muy estrechamente con ellas, esperamos tener una organización miembro en Rumanía pronto ya que estamos deseando tener más cooperación y apoyo a las mujeres en los nuevos países. También esperamos que las delegaciones de esos países en el Parlamento Europeo estén equilibradas desde un punto de vista de género.

G: ¿Cuáles son los principales retos para la Igualdad de Género en Europa para el futuro cercano?

Poner los compromisos y la buena legislación que tenemos en práctica, y la implementación plena en toda Europa, promover una Europa Social y la independencia económica de las mujeres, promoviendo los servicios públicos y modernizando los sistemas de protección social, implementar herramientas fuertes y efectivas para combatir la violencia contra las mujeres, en particular el tráfico de mujeres para la explotación sexual y apoyar a las víctimas de la violencia y del tráfico.

El Lobby Europeo de Mujeres (EWL) es la mayor organización paraguas de asociaciones de mujeres en la Unión Europea. El secretariado del EWL tiene su sede en Bruselas, pero dispone de organizaciones miembros en casi todos los Estados Miembros de la Unión Europea y otros países en vías de adhesión.

El Lobby Europeo de Mujeres tiene como objetivo promover los derechos de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea. EWL es activo en diferentes áreas tales como la posición económica y social de las mujeres, las mujeres en la toma de decisiones, la violencia contra las mujeres, la diversidad en las mujeres, etc. Esta organización trabaja principalmente con instituciones de la Unión Europea: el Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Consejo de Ministros de la Unión Europea.

More information at: www.womenlobby.org

INTERVIEW: CÉCILE GREVOBAL, POLICY DIRECTOR FROM THE EUROPEAN WOMEN'S LOBBY

This year 2007 is declared the European Year for Equal Opportunities for All. Somehow this means the recognition about the need of joining efforts to fight against discrimination and promote equality in Europe.

The changing world, especially in terms of globalisation, requests a flexible labour force. In this context, European women can find more and more obstacles that provoke situations in which this collective not only does not advance but moves back. Although there were important improvements in terms of gender equal opportunities (mainly in labour market and education) European women's position is far from being ideal. It is easy to check that their situation is not balanced; we only have to take a gender comparative look at employment rates, salaries, entrepreneurship, decision making, poverty and social protection, health, violence, and so on.

Some institutions are strongly contributing to the improvement of women's welfare and quality of life in Europe. European Women's Lobby is one of this key entities committed with equality values.

Cécile Grevobal, Policy Director in the European Women Lobby, granted an interview that allowed us to go over the work of her organisation, analyse the achievements of women during the last years and the main working lines for the near future.

Gurenat: How would you define European Women's Lobby?

Founded in 1990, the European Women's Lobby (EWL) is the largest alliance of women's non-governmental organisations in the European Union. Our influential voice makes a significant difference as we work together to achieve equality between women and men, actively addressing issues affecting economic and social justice for women, women in leadership and decision-making, women's human rights, violence against women, and women's diversity.

G: Which are, in your opinion, the main achievements in terms of gender equality during the last years?

Not so many achievements in EU policies in the last years. A big achievement was the introduction of important articles in the Treaty of Amsterdam. Since then, not so much done.

The Directive on gender equality in goods and services 2004 is a progress but need to see how implemented. The creation of the gender institute is an achievement. Also the willingness of EU to work on gender equality also in areas outside employment and social policies is very good (cf commitments made in the European Roadmap for gender equality, March 2006) but we need to see what happens in practice.

G: Past 25th of November was declare the International Day on Violence Against Women. Figures are really discouraging. Which are in your opinion the key actions to be undertaken to remove this kind of violence from our societies? International Day against violence against women exists since 1991.

EWL believes it is necessary to combat all forms of violence against women including, rape, sexual assault, pornography, prostitution, Female Genital Mutilation, sexual harassment and domestic violence through several means.

On the one hand, **by ensuring that policies address prevention, victim support, perpetrator accountability and public awareness.** In prevention, ensuring appropriate legislation which provides for safety for women, inter-agency interventions which put woman's safety first and which make the perpetrator visible and liable to criminal and civil sanctions. Also by National Action Plans and EU standards of good practices. In victim support, putting women's safety at the heart of all victim support interventions and the indicators for resources, activities and need will emerge (refuge, counselling, education, court support, etc.). In perpetrator accountability, supporting the development of inter-agency interventions which are firmly located in the criminal and civil justice systems; ensure that the perpetrator and the crime are understood by all players in the justice systems so that appropriate sanctions will be given and victims protected; and in public awareness, by a public understanding of the criminal nature of domestic violence is critical and this can be supported by political leadership at parliamentary level and by public support for resources for those working with victims; emphasise that domestic violence is not a private matter, but a crime; emphasise how sexual assault and rape are core crimes within the general crime of domestic violence.

On the other hand, **by denouncing violence against women as a human rights abuse,** working to ensure that all Governments have signed up to and ratified relevant human rights mechanisms for the protection of women's human rights. While all EU members States have signed up to CEDAW, the implementation of the rights contained therein are not uniformly exercised within all member states.

G: Another source of inequality is the role of women within the families, acting as main carer of dependent relatives. Can active measures on labour and family conciliation be the key to balance this situation?

Indeed, there cannot be gender equality in society as a whole without equality in the home and in the sharing of caring and domestic tasks between women and men. Changes in this area require a comprehensive approach looking at 1) gender stereotypes and education; 2) labour market policies; 3) creation of sufficient, quality and affordable care service for children and all dependants; 4) changes in legislation on reconciliation of work and private life. (see our Care Manifesto for more detailed information on this).

What is crucial and central to our work is that women and men have a real choice to engage in paid employment and can combine in an equal and sustainable way their private and work responsibility without women supporting most of the "double work burden".

G: Sometimes gender discrimination can be easily detected, but some others it is more subtle. For example, public budgeting can promote or maintain discriminative treatments. Do you think that Public Administrations from the Member States are aware of this reality?

Gender budgeting, that is looking and drafting budget from a gender perspective would be a very powerful tool to change things. It doesn't necessarily mean more money for women's rights, but it means looking at how money is spent and see whether it profits equally to women and men and contributes to more equality. For example is a commune is spending 80% of its sports budget for the local football club, this budget is not used to promote equality between women and men in sports, even if the programme of the commune might say "promote sport for all", in practice, resources are not spent in a gender aware way and this example can be used for all areas. Member States are making progress and gender budgeting is starting to be used, but not enough and certainly not at EU level. There should be more training and awareness raising on this.

G: On 1st January 2007 two new countries will join European Union. Do you think women's situation in Bulgaria and Romania is similar from the situation of them in current Member States?

The situation between Member States is already very different now and so is women's situation. We already have a national coordination in Bulgaria and work very closely with them, we are hoping to have a member organisation in Romania soon so we're looking forward to more cooperation and to supporting women in the new countries. We also hope that the delegations of these countries in the European Parliament will be gender-balanced.

G: Which are the main challenges in terms of Gender Equality in Europe for the near future?

Putting commitments and the good legislation that we have into practice and full implementation across Europe, promoting a social Europe and women's economic independence (promoting public services, maintaining and modernising social protection systems), and implementing effective and strong tools to fight violence against women, in particular trafficking in women for the purposes of sexual exploitation and supporting victims of violence and trafficking.

The European Women's Lobby (EWL) is the largest umbrella organisations of women's associations in the European Union (EU). The EWL Secretariat is based in Brussels, but EWL has member organisations in 23 Member States of the EU and 2 countries that are in the process of becoming members of the EU.

The European Women's Lobby aims at promoting women's rights and equality between women and men in the European Union. EWL is active in different areas such as women's economic and social position, women in decision-making, violence against women, women's diversity etc. EWL works mainly with the institutions of the European Union: the European Parliament, the European Commission and the EU Council of Ministers.

More information at: www.womenlobby.org

Luchar contra las discriminaciones en el empleo y en el acceso a la vivienda: CASIDIS

Las discriminaciones son múltiples. Estas afectan a millones de personas no solamente en el ámbito del empleo sino también en otras áreas, como son el acceso a bienes y servicios y particularmente el acceso a una vivienda. Por lo tanto, el empleo y el acceso a una vivienda, en lo que los principios de igualdad de trato y no discriminación se debieran concretar, son dos elementos indispensables para la integración económica y social.

El objetivo del proyecto europeo Casadis (que comenzó en el 2004 y ha sido cofinanciado por el Programa de Acción Comunitaria a Favor de la Lucha Contra las Discriminaciones) ha experimentado los mecanismos de sensibilización y formación sobre las discriminaciones en el empleo y el acceso a la vivienda con el fin de mejorar la comprensión de estos fenómenos y la utilización de dispositivos jurídicos y no jurídicos para luchar contra la discriminación. Este proyecto ha tenido igualmente la intención de desarrollar intercambios y capitalizar experiencias en los países participantes y acercarlos a un amplio público.

Varias organizaciones se asociaron para llevar a cabo este proyecto:

- el gabinete de Emergences (instituto de formación, de competencias y de asesoramiento) y la CGT (confederación sindical de trabajadores) en Francia;
- Agfol (centro de formación italiano) ;
- Form'ation André Renard (centro de formación belga);
- y Fratia (sindicato de trabajadores rumano).

A partir de las herramientas de sensibilización sobre las discriminaciones en el empleo y el acceso a la vivienda (una guía y un manual de formación), se han organizado numerosas jornadas de sensibilización para los militantes sindicales y los representantes de asociaciones comprometidas con la lucha contra la discriminación en los países participantes (Bélgica, Italia y Rumanía) y en cinco regiones francesas (Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA, Nord Pas de Calais y Midi-Pyrénées). Durante estas jornadas se han realizado importantes intercambios que han contribuido a tejer lazos entre los diferentes actores clave de la lucha contra la discriminación a nivel local.

Un coloquio de dimensión europea, organizado el 8 de noviembre del 2006 en Francia, supuso la clausura del proyecto. Se realizaron dos mesas redondas (discriminación en el empleo y en el acceso a la vivienda). Universitarios, juristas, sindicalistas e instituciones estuvieron presentes para aportar sus experiencias y sus testimonios. Este evento permitió reunir a más de cien participantes.



Pueden encontrar información relativa al proyecto Casadis, así como actualidad, herramientas de sensibilización y las conclusiones del coloquio para su descarga en el sitio de Internet: www.casadis.org

Para más información pueden contactar a :

Annabelle Chassagnieux, Directora de proyectos europeos
- Emergences

Tél. + 33 (0)1 55 82 17 67 - Fax + 33 (0)1 55 82 17 65

achassagnieux@emergences.fr

www.emergences.fr

Combat discrimination at work and its impact on access to housing: CASIDIS

Discriminations are various. They concern millions of people at work and also in other fields such as access to goods and services in particular housing. This way, employment and access to housing, where the principles of equal treatment should specify, are two elements crucial to succeed in social and economical integration.

The objective of Casadis project (started in 2004 and co-financed under the framework of the community Action Programme to Combat Discrimination), was to test training and awareness-raising tools relating to discrimination with the aim of improving the understanding of those phenomena and the use of legislative and non-legislative procedures to fight against discrimination. This project also intended to develop exchanges and capitalize experiences in the participating countries, bringing them nearer the widest audience.

A number of organisations become partners to accomplish this project:

- the cabinet of Emergences (institute of training, competencies and counselling) and the CGT (trade unions confederation of workers) in France;
- Agfol (Italian training centre) ;
- Form'action André Renard (Belgium training centre) ;
- and Fratia (Romanian trade union).

Starting from the sensitising tools on employment and access to housing discrimination (a guide and a training manual), several awareness-raising workshops were held addressed to labour unionists and representatives of organisations engaged with the fight against discrimination in the different participating countries (Belgium, Italy and Romania) and in five French regions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA, Nord Pas de Calais and Midi-Pyrénées). Important exchanges were made during these workshops that allowed to create bounds among the different key actors in the fight against discrimination at local level.

A European debate, organised on 8th November 2006 in France, was the closure of the project. Two round tables were carried out (discrimination on employment and housing access discrimination). People from the university, lawyers, trade unionists and institutions attended the event to contribute with their experiences and testimonies. The event allowed to gather together more than a hundred participants.

You can find more information related to Casadis project, as well as up-dates, the sensitising tools and the debate conclusions for download in the Internet site: www.casadis.org

For further information you can contact:

Annabelle Chassagnieux, European Projects Manager - Emergences
Tél. + 33 (0)1 55 82 17 67 - Fax + 33 (0)1 55 82 17 65
achassagnieux@emergences.fr
www.emergences.fr



Igualdad en el ámbito de la salud: EQUALITY IN HEALTH

La salud es un aspecto importante en el día a día de las personas, independientemente de su origen o nacionalidad. En la Europa de las múltiples culturas, proporcionar a los inmigrantes y las comunidades minoritarias servicios de salud de calidad es un elemento clave para una integración social exitosa. Este proyecto trata de desarrollar herramientas que detecten las insuficiencias y la discriminación en la provisión de servicios de salud a estos colectivos.

El objetivo principal del proyecto es crear una nueva herramienta de investigación (que se llama “Herramienta de Seguimiento y Evaluación” o MAT en sus siglas en inglés) para evaluar si los miembros de grupos minoritarios (por raza u origen étnico, religión o creencias) experimentan discriminación cuando reciben servicios sanitarios. Cuando se detecta un trato desigual, se pueden desarrollar recomendaciones o presentar las mejores prácticas para que pueda darse una mejora.

La herramienta mencionada está formada por cuatro componentes que evalúan la discriminación a diferentes niveles: un observatorio de la discriminación en cada país participante en el proyecto, entrevistas semiestructuradas con personal administrativo senior para detectar posibles políticas y prácticas institucionales discriminatorias, cuestionarios para los usuarios de servicios sanitarios, y cuestionarios para medir las actitudes y comportamientos de los y las profesionales de la salud. Los observatorios reúnen ONGs, autoridades públicas, representantes de las minorías y expertos en servicios sanitarios que proporcionan experiencias sobre los sistemas y prácticas sanitarias en cada país. Los cuestionarios cubren las políticas antidiscriminatorias y sensibilizan conforme a las directivas europeas sobre anti-discriminación. Estos se centran más en hechos vinculados al trato que en actitudes y reacciones, y buscan comprobar objetivamente el trato hacia los grupos minoritarios y los no-minoritarios.

La ejecución del proyecto permite detectar experiencias discriminatorias y propiciar una discusión abierta, a través de los observatorios, sobre aspectos políticos y buenas prácticas, así como crear redes de interés tanto de personas individuales como de organizaciones. De forma complementaria, se busca mostrar cómo este tipo de servicios puede apoyar el proceso de integración.

El proyecto ha sido financiado por la DG de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, en el marco del Programa de Acción Comunitario para Combatir la Discriminación 2001-2006, y liderado por el Instituto de Ambiente Urbano y Recursos Humanos (Grecia). El partenariado se completa con las siguientes entidades: la Organización Internacional para la Misión de Migración en Roma (Italia), la Universidad de Atenas, Escuela de Medicina (Grecia), la Organización Internacional para la Migración de la Oficina Regional del Báltico y los Estados Nórdicos (Finlandia), y la Organización Internacional para la Misión de Migración en Grecia (Grecia).

Pueden encontrar información relativa al proyecto Equality in Health en el sitio de Internet: <http://www.uehr.panteion.gr/equality/>



Para más información pueden contactar a:

Institute of Urban Environment and Human Resources (UEHR) (Greece)

Professor Clive Richardson

crichard@panteion.gr

www.uehr.panteion.gr

Equality in health field: EQUALITY IN HEALTH

Healthcare is an important aspect of people's everyday lives, regardless of their origin or nationality. In a Europe of many cultures, providing immigrants and minority communities with high-quality health services is an essential element of their successful integration into society. This project aims to develop tools for detecting inadequacies and discrimination in the provision of health services to these collectives.

The project's primary objective is to create a new research tool (called 'Monitoring and Assessment Tool', or MAT) to evaluate whether members of minority groups (racial or ethnic origin, religion or beliefs) experience discrimination when receiving healthcare services. When unequal treatment is found to exist, best practices for appropriate, non-discriminatory provision can be developed and recommendations for improvement can be formulated.

The mentioned monitoring and assessment tool consists of four components assessing discrimination at different levels: Observatories on Discrimination in each project country; semi-structured interviews with senior administrative staff to detect possible institutional discriminatory policies and practices; questionnaires for users of health services; and questionnaires to measure the attitudes and behaviour of health professionals. The Observatories bring together NGOs, public authorities, minority representatives and health service experts to provide expertise on healthcare systems and practices in each country. The questionnaires cover anti-discriminatory policies and awareness of and compliance with EU anti-discrimination directives. They focus on facts about treatment rather than attitudes and reactions, and thus seek to compare objectively treatment of minority and non-minority groups.

The project provides the means of detecting whether and to what extent users of health services experience discrimination by using an assessment tool that can be adapted for use in other countries. The Observatories encourage open discussion of policy issues and best practices on avoiding discrimination in health service provision as well as fostering networks of interested individuals and organisations. Finally, the project also provides a useful insight into the use of these services in the process of integration.

The project was financed by the DG of Employment and Social Affairs of the European Commission, under the framework of the Community Action Programme to Combat Discrimination 2001-2006, and led by the Institute of Urban Environment and Human Resources (UEHR) (Greece). The partnership was completed with the following entities: International Organisation for Migration Mission in Rome (Italy), University of Athens, Medical School (Greece), International Organisation for Migration Regional Office for the Baltic and Nordic States (Finland) and International Organisation for Migration Mission in Greece (Greece)

You can find more information related to Equality in Health project in the Internet site:
<http://www.uehr.panteion.gr/equality/>

For further information you can contact:

Institute of Urban Environment and Human Resources
(UEHR) (Greece)
Professor Clive Richardson
crichard@panteion.gr
www.uehr.panteion.gr



SE DIFERENTE

Poesía de un escolar

Se Viejo, se débil.
Se un loco – se diferente.
Se gordo, se delgado,
Se un enfermo, se diferente.
Se negro, se blanco,
Se marrón - se diferente.
Se cristiano, se musulmán,
Se ateo, se diferente.

Se joven, se viejo,
Se un niño – se diferente.
Se un hombre, se una mujer,
Se lesbiana – se diferente.
Se gay, se maricón,
Se típico – se humano.

Se turco – se diferente.
Se un enano, se un gigante,
Se judío – se diferente.
Se listo, se tonto,
Se un lisiado – se diferente.
Se un amigo o un enemigo,
Se un cobarde – se diferente.
Se vago, trabaja duro,
Se un gruñón – se diferente.

Se rubio, se guapa,
Se moderno – se diferente.
Se un payaso o un arlequín,
Se libre – se diferente.
Se un extranjero, un turista,
Un inmigrante – se diferente.

Se típico: Se humano. (Journal für Schulentwicklung, 2006)

Si deseas colaborar con nosotros y publicar opiniones, artículos, proyectos o cualquier otra iniciativa puedes hacerlo contactando en la siguiente dirección de email: newsletter@asociaciongurenet.org

Si deseas recibir automáticamente en tu email los nuevos números de GURENET NEWSLETTER debes solicitarlo expresamente a través del email newsletter@asociaciongurenet.org , o bien a través de la sección de contacto de nuestra web www.asociaciongurenet.org

BE DIFFERENT

A School Child's Poem

Be old, be weak,
Be crazy – be different.
Be fat, be thin,
Be sick – be different.
Be black, be white,
Be brown – be different.
Be a Christian, a Moslem,
An atheist – be different.

Be young, be old,
Be a child – be different.
Be a man, be a woman,
Be lesbian – be different.
Be gay, be queer,
Be typical – be human.

Be Turkish – be different.
Be a dwarf, be a giant,
Be Jewish – be different.
Be clever, be dumb,
Be a cripple – be different.
Be a friend or an enemy,
Be a coward – be different.
Be lazy, work hard,
Be grumpy – be different.

Be blonde, be pretty,
Be trendy – be different.
Be a clown or a joker,
Be free – be different.
Be a foreigner, a tourist,
A migrant – be different.

Be typical: Be human. (Journal für Schulentwicklung, 2006)

If you are interested in collaborating with us with your opinions, articles, projects or any other initiative you can do it by contacting the following email address: newsletter@asociaciongurenet.org

If you want to receive in your email the new publications of GURENET NEWSLETTER automatically, you can request it by using the following email address newsletter@asociaciongurenet.org , or using our contact section in the website www.asociaciongurenet.org

Asociación Gurenet por la Integración y el Empleo

www.asociaciongurenet.org

email: info@asociaciongurenet.org

